



UNIVERSIDAD  
SAN IGNACIO  
DE LOYOLA

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TRABAJO COLEGIADO EN LA PLANIFICACIÓN E  
IMPLEMENTACIÓN DE LAS SESIONES DE  
APRENDIZAJE EN CETPRO PUNO**

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

**ALENA MÓNICA CALDERÓN MUÑOZ**

**Asesor:**

**Patricia Julia Barreda Olivares**

**Lima – Perú**

**2018**

## Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>Resumen</b>  | 3  |
| <b>Introducción</b>   | 4  |
| <b>Desarrollo</b>   | 5  |
| <b>Identificación del problema</b>                                | 5  |
| <b>Contextualización del problema</b>                             | 5  |
| <b>Descripción y formulación del problema</b>                     | 8  |
| <b>Análisis y resultados del diagnóstico.</b>                     | 10 |
| <b>Resultados del diagnóstico.</b>                                | 12 |
| <b>Alternativa de solución del problema identificado.</b>         | 16 |
| <b>Referentes conceptuales y de experiencias anteriores.</b>      | 20 |
| <b>Aportes de experiencias realizadas sobre el tema.</b>          | 24 |
| <b>Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción</b> | 27 |
| <b>Conclusión</b>   | 30 |
| <b>Referencias</b>  | 31 |

## **Resumen**

La propuesta presenta dos propósitos, aplicar lo aprendido en la Capacitación en Gestión con liderazgo pedagógico promocionado por el MINEDU, y cumplir con los requisitos establecidos para la obtención del título de segunda especialidad; El primer propósito propone soluciones al problema priorizado en la IETP CETPRO Puno, que identifica que los docentes del CETPRO PUNO presentan dificultades en los procesos de planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje; para aportar soluciones a esta realidad se plantea implementar a docentes del ciclo básico y medio, en planificación de sesiones de aprendizaje, Optimizar el proceso del MAE, y Promover un clima laboral favorable y motivador para el trabajo colegiado. En el segundo propósito el MINEDU a través de la universidad promociona la capacitación del personal directivo, desarrollando Liderazgo Pedagógico que aporte mejores condiciones educativas en las instituciones, y a partir de ellas implementar planes de acción que mejoren los aprendizajes de los estudiantes, concluyendo que estos propósitos son relevantes y funcionales apoyando la gestión de directivos.

## Introducción

El plan de acción que identifica la problemática de la institución a partir de un diagnóstico real en el que se concluye que los docentes del CETPRO PUNO presentan dificultades en los procesos de planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje, causada por inapropiada implementación en procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje; Limitado monitoreo y acompañamiento de la práctica docente y clima laboral poco favorable y motivador para el trabajo colegiado, evidencia resultados insatisfactorios en el proceso de aprendizaje el que debe estar estrechamente relacionado con el sector laboral y productivo.

La propuesta para hacer frente a esta problemática es implementar a los docentes en planificación de sesiones de aprendizaje, optimizar el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica y promover un clima laboral favorable y motivador para el trabajo colegiado. Todo ello centrando las propuestas en la implementación de trabajo colegiado, estrategias de MAE y estrategias de convivencia que mejoren las actuales condiciones y permitan desarrollar procesos de planificación y desarrollo pertinente de las sesiones de aprendizaje.

La propuesta permitirá mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y desarrollar capacidades laborales que posibilite mejores condiciones de desarrollo personal, la inserción laboral y/o la generación de sus propios espacios de trabajo, así mismo aportará significativamente a la mejora de la labor pedagógica y desempeño docente, en espacios de capacitación y actualización pertinente y permanente.

## Desarrollo

### Identificación del problema

El presente trabajo propone presentar las comunes dificultades de la Educación Técnico Productiva relacionados a procesos de planificación curricular y a partir de ellas dar propuestas de mejora, al problema denominado **Docentes con dificultades en los procesos de planificación e implementación de las sesiones de aprendizaje en el CETPRO PUNO**, propuestas que podrían implementarse para obtener mejores resultados en los procesos de capacitación y formación de estudiantes con competencias y capacidades laborales y profesionales que les permita mejores condiciones laborales.

### *Contextualización del problema.*

La institución esta ubica en el departamento de Puno Provincia y Distrito de Puno, en un contexto urbano, cercado de la ciudad entre los jirones Conde de Lemos N° 138 y Jr. llave N° 269, a dos cuadras de la plaza de arma de Puno.

La actividad principal que se desarrolla en el lugar es el turismo, comercio y actividades de entidades públicas puesto que están ubicadas en el centro de la ciudad, dentro de ellas el Gobierno Regional, Municipalidad, Poder Judicial, agencias del Banco de la Nación, DIRCETUR, Dirección Regional de Trabajo, universidades públicas y privadas, institutos superiores, policía nacional, distintas agencias bancarias, instituciones educativas de EBR públicas y privadas, hoteles, empresas privadas, entre otras

El Centro de Educación Técnico Productiva Puno - CETPRO PUNO, fue creado como Centro Artesanal de Capacitación Puno, El 10 de noviembre del año de 1958, anexo del Instituto Nacional Industrial de Varones No 42, para prestar servicios de Capacitación y producción artesanal cuyos productos resultantes se enviaban a la Capital de la república. A partir del año 1963 funcionó en forma independiente en el local de la Fraternal de Artesanos ubicado en el Jr. Arequipa No 112, prestando servicios de Capacitación a la población de la ciudad de Puno, en las especialidades de Alfombrería, Talabartería, Dibujo y Decoración, desde el año 1976 de conformidad a la Ley General de Educación No 19326 tomó la denominación de Programa de Calificación Profesional Extraordinaria Puno (PROCAPE-Puno), a cargo del NEC No 12 de Puno, capacitando en las opciones ocupacionales de: Modistería Sencilla, Sastrería femenina, Tejidos a Máquina, Tejidos a Mano, Juguetería, Alfombrería, Tejidos a Telar, Corioplastía e Instalaciones Eléctricas. Desde el 27 de enero de 1986 por R.D. No 061 fue adecuado a Centro de Educación Ocupacional Puno, habiéndose ampliado la capacitación en las ocupaciones; Por R.D. No

5052 el año 1997 se regulariza su creación en forma legal, considerando las áreas de Capacitación Industrial, Artesanal, Comercial y de servicios. Mediante RD. N° 375 DREP el año de 2005 es reconvertida a Centro de Educación Técnico Productiva Puno (CETPRO) Puno en forma experimental permitiendo ofertar módulos terminales en los ciclos básico desde el 2005 y a partir del 2008 en el Ciclo Medio respectivamente.

El CETPRO-PUNO cuenta con 03 locales ubicados en zonas que responden a las opciones ofertadas, su Infraestructura consta de 22 aulas taller, 05 oficinas administrativas y un auditorio institucional que permiten el desarrollo de la capacitación, así como los proyectos educativos de la región Puno, obra que en un 80% fue producto de gestión propia con el esfuerzo de directivos, docentes, administrativos y estudiantes; estando en gestiones la construcción de más talleres en la zona de Ciudad Jardín gracias a la donación de lote de más de 10 mil m<sup>2</sup> por la Municipalidad Provincial de Puno.

Entre nuestras alianzas estratégicas para la capacitación y formación de emprendedores podemos citar a APROLAB II, dirección regional de la Producción, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Municipalidad Provincial de Puno, Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Colectivo Integral de Desarrollo, INABIF Virgen de Fátima, INABIF San Martín de Porres, entre otros.

El presente año 2018, se vienen capacitando a la fecha 2236 estudiantes de diferentes edades en 03 turnos, de quienes se espera que desarrollen capacidades técnicas como saberes articulados a situaciones de trabajo con conocimientos tecnológicos que aplicaran en los procedimientos de una determinada especialidad adaptándose a constante cambio; capacidades comunicacionales que les permita interpretación documental y relaciones laborales; capacidades sociales para desenvolverse en ambientes de trabajo, relaciones fluidas y respeto a los demás, entre otras.

El presente plan de acción considera la participación de docentes de la institución técnico productivo, de ambos ciclos, Básico y Medio, encabezado por la directora, el apoyo de jefaturas y concejo académico de la institución, los docentes actualmente vienen desempeñándose con proyección a desarrollar las dimensiones contenidas en su marco normativo, sin embargo es necesario implementar acciones de información y reflexión sobre actividades correspondientes a sus desempeños, las que deberán ser desarrolladas juntamente con las instancias intermedias de educación, como la UGEL y DREP. Es necesario resaltar que el equipo directivo muestra compromiso por mejorar todos los procesos de gestión pedagógica, con el propósito de lograr mejoras en los aprendizajes y consecuentemente calidad en la educación técnico productiva, este desprendimiento y ética profesional la consideramos el inicio del éxito de la propuesta, que se propaga al personal docente y estos a su vez a nuestros estudiantes, quienes colaboran activamente en su formación por lo mismo que son jóvenes y personas adultas con claros objetivos de

capacitarse para generar sus propios espacios laborales autoempleo o desarrollar capacidades laborales que les permita mejorar sus desempeños.

Actualmente el equipo directivo está conformado por la Prof. ALENA MÓNICA CALDERÓN MUÑOZ, directora; Prof. JOSÉ TAPIA COAQUIRA Coordinador, Prof. IMELDA TERESA COA RIVAS Jefa de Actividades Productivas y Empresariales, Prof. CAROLINA LIPA PORTILLO Jefa de Administración. La institución cuenta con y 33 docentes, y 08 servidores administrativos que atienden 15 Opciones Ocupacionales del Ciclo Básico y 03 Especialidades del Ciclo Medio.

La gestión implementada desde el año 2015 en la institución fue direccionada por el proyecto APROLAB II que se centra en los Sistemas de Gestión de Calidad, en la cual se desarrolló diplomados para docentes y directivos, y su implementación fue asesorada por la universidad Wiener.

El ministerio de educación se interesa por capacitar a los directivos direccionando mejor los objetivos propuestos durante la gestión; Como directivos estamos llevando preocupaciones y aspiraciones propias y de docentes, administrativos y estudiantes para generar las condiciones mínimas de educabilidad, sin embargo, no contamos con el apoyo de aquellos que nos dan sus alcances y propuestas para lograr estos cambios y el gobierno no prioriza las necesidades urgentes en nuestro sector o las mitiga de manera muy superficial.

El desarrollo óptimo de la propuesta depende en gran parte del liderazgo directivo y las funciones que desarrolle, las cuales generalmente son el centro de atención de todos los demás agentes educativos, conlleva factores que determinan el direccionamiento de las diferentes dimensiones que implica la gestión escolar y debe ser efectuada en consenso, para lograr el compromiso del personal que será parte del proceso, es decir debemos gestionar la institución buscando el trabajo en equipo, la colaboración y el compromiso del personal.

Este arduo trabajo es desarrollado por la gestión y liderazgo a través de estrategias pertinentes para contar con personal docente comprometido y estudiantes competentes, capaces de integrarse a la sociedad con una actividad laboral en sus manos.

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

A nivel nacional se tiene resultados desalentadores, relacionados a la educación, realidad que no es ajena en la Educación Técnico Productiva, donde se identifica estudiantes que no desarrollan las capacidades programadas para lograr las competencias laborales, el CETPRO PUNO presenta esta problemática, que fue identificada durante los procesos de monitoreo que permitieron información sobre los factores o causas que influyen directamente en el desarrollo de sesiones de aprendizaje que deberían lograr capacidades

laborales y profesionales durante el proceso de capacitación modular, estas son: Deficiente planificación de las sesiones de aprendizaje; Desarticulación de la programación modular, unidad y sesión de aprendizaje; Poca disposición del personal docente a realizar trabajo colegiado con sus colegas de misma familia profesional que permita socializar, reformular y mejorar los procesos de planificación de aprendizajes; Docentes no actualizados en tecnología, principalmente informática; Ambientes que no reúnen condiciones mínimas de educabilidad, en relación con la tecnología del sector laboral; Oferta formativa desactualizada que no está relacionada a las demandas laborales del contexto e inexistencia u obsolescencia de equipamiento y maquinaria, entre otros.

El problema priorizado entre los varios detectados queda enunciado como sigue: Docentes del CETPRO PUNO con dificultades en los procesos de planificación e implementación de las sesiones de aprendizaje.

Este problema se evidencia en la información registrada en las fichas de monitoreo pedagógico, que registra los procesos desarrollados durante la sesión y la verificación de documentos pedagógicos, en la planificación modular, de unidad y sesión de aprendizaje, que no presenta relación coherente entre estos documentos, el desconocimiento de los procesos pedagógicos y su desarrollo durante las sesiones de aprendizaje, además de ser agudizado por el limitado acompañamiento por parte del equipo directivo.

Las causas y los elementos a investigar permitirán conocer el problema y plantear soluciones pertinentes, la información compilada servirá para investigar el problema aplicando técnicas e instrumentos. Entre las causas relacionadas con la planificación encontramos desinterés y desconocimiento en procesos de planificación de sesiones de aprendizaje, el limitado tiempo para desarrollar estrategias adecuadas para el MAE, y el clima laboral poco favorable y motivador para el trabajo colegiado.

La causa inicial del problema es la inapropiada planificación de las sesiones de aprendizaje, lo que ocasiona que estas no incluyan los procesos pedagógicos, ni tampoco la información técnica de los referentes productivos, siendo esta última relevante en los procesos de capacitación modular; esto se evidencia en los registros de observación, fichas de monitoreo, y las sesiones de aprendizaje; sin embargo los docentes muestra interés por mejorar estos procesos y la inclusión de la información pertinente en la planificación de la sesión. Esta causa se relaciona con el proceso de Gestión Curricular.

Otro aspecto causante del problema es el limitado tiempo empleado por el equipo directivo para el monitoreo de la práctica pedagógica y acompañamiento docente, lo que ocasiona que el personal docente desarrolle practicas pedagógicas inapropiadas durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, afectando directamente a los estudiantes; esto se evidencia en las fichas de monitoreo y el limitado acompañamiento desarrollados solo a un escaso % de docentes, este aspecto sin embargo cuenta con el apoyo comprometido

de la coordinación pedagógica y apoyo técnico del concejo académico institucional, quienes tienen interés en ser capacitados para desarrollar procesos apropiados de monitoreo y principalmente acompañamiento pedagógico con el asesoramiento pertinente del equipo directivo. Causa que se relaciona con el proceso de gestión institucional MAE.

El clima laboral es otro factor causante del problema ya que no favorece ni motiva el trabajo colegiado entre docentes, aspecto relevante para mejorar los procesos de planificación pertinente y mejora de la práctica pedagógica, lo que consecuentemente ocasiona resistencia al trabajo colegiado, afectando relaciones laborales armoniosas y logro de objetivos institucionales; este aspecto se evidencia en la inasistencia a las reuniones convocadas por familias profesionales para desarrollar jornadas de planificación y mejora de la práctica pedagógica, así como en las entrevistas aplicadas a los docente referentes al clima institucional; sin embargo los compromisos institucionales son considerados superiores a los factores personales, por lo que los docentes muestran accesibilidad a superar las dificultades personales y mejorar las relaciones laborales con el propósito de lograr los objetivos estratégicos planteados en los instrumentos de gestión. Causa relacionada directamente con procesos de convivencia y clima institucional.

La propuesta responde a la necesidad de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes a partir del desempeño de los docentes, con un apropiado monitoreo y acompañamiento de parte de los directivos. Este problema es priorizado por su importancia y relación con los aprendizajes de los estudiantes y principalmente por la viabilidad que puede ser abordada por el personal de la institución, principalmente el personal directivo que cuenta con la coordinación académica, el equipo de apoyo pedagógico como es el concejo académico implementado en la institución y el potencial de mejoramiento predispuesto por los docentes, lo que permite condiciones relevantes para superar el problema; el plan se fundamenta en los instrumentos de gestión institucional y es parte del plan de mejora implementado el presente año, por lo mismo que es un compromiso institucional y responde a la visión del CETPRO y los sistemas de gestión de calidad que se propone lograr.

### **Análisis y resultados del diagnóstico.**

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

Las reformas y políticas educativas nacionales, se aplican con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, como instituciones educativas tenemos el compromiso con estas mejoras y la educación técnico productiva está inmersa en estos compromisos, reflejando los aprendizajes en la productividad efectiva de bienes y servicios.

La relación del problema docentes del CETPRO PUNO con dificultades en los procesos de planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje, con los compromisos de gestión escolar indica que el progreso anual de los estudiantes e la tarea principal de la institución, en la dimensión de gestión curricular la propuesta considera el progreso modular de los aprendizajes de los estudiantes, debido a las características de capacitación en ETP, en esta el logro de los aprendizajes es la principal tarea de CETPRO estos deben responder a las necesidades del mercado laboral y es responsabilidad de toda la comunidad educativa.

El enfoque por competencias implementado desde la reconversión a CETPRO contempla que los estudiantes desarrollen capacidades que los habilite para espacios laborales; en este caso la ETP debe formar personas que demuestren “saber actuar” con la intención de prepararlos para variados contextos en beneficio propio y de la sociedad. Otro aspecto es el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa, esta labor fundamental del directivo se direcciona a los aprendizajes, debiendo generar una dinámica de inter aprendizaje entre docentes para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica. Durante el MAE es importante tomar nota del uso del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales educativos, considerando que son factores que contribuyen al logro de aprendizajes. El equipo directivo debe planificar, ejecutar y evaluar las actividades correspondientes al monitoreo y acompañamiento pedagógico.

La convivencia en la institución educativa es otro factor importante que está relacionado con el quinto compromiso de Gestión, en ella los directivos deberán desarrollar acciones para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia, implementación de normas de convivencia consensuadas e incluidas en el reglamento interno. Estas actividades deberán generar buenas relaciones laborales que permitan desarrollar trabajo colegiado de los docentes, para mejorar los procesos de planificación y desarrollo de sesiones de aprendizaje.

El MBDDvo. Promueve el liderazgo de comunidades de aprendizaje entre docentes basándose en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; mejorando la práctica pedagógica y asegurando logros de aprendizaje. Los directivos deberán gestionar oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de sus desempeños, generar espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. El MAE evalúa los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Promover la participación docente en los procesos de Planificación curricular, a partir de lineamientos de la Política Curricular Nacional y en

articulación con la propuesta curricular regional; propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula, verificar y orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, todo ello en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

La gestión de la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa, está relacionada con la sexta competencia del MBDDvo y se desarrolla a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje. Debiendo estimular la innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación y sistematización de las mismas, orientando y promoviendo la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, considerando los lineamientos de la política curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional y principalmente los requerimientos del sector laboral.

Las causas citadas están vinculadas a prácticas pedagógicas de Vivianne Robinson, debiendo el proceso garantizar un ambiente seguro y de soporte, que los docentes garanticen la enseñanza y los estudiantes el aprendizaje, estableciendo un entorno afectivo, ordenado y motivador dentro como fuera del aula. Para ello es necesario tener normas claras y pertinentes, que los docentes desarrollen estrategias motivadoras, planifiquen pertinentemente y sean asesorados por parte de los directivos, tener claras las causas que debemos abordar, para disminuir las consecuencias o eliminarlas de ser posible, sin embargo, es prioritario avizorar principalmente las propuesta y estrategias de solución. (Robinson, 2017)

El problema priorizado responde a esta realidad y la propuesta del plan de acción está estrechamente relacionada a las políticas educativas nacionales como los compromisos de gestión escolar, el marco del buen desempeño directivo y docente y dimensiones de liderazgo de Vivianne Robinson, estas a su vez se relacionan con las dimensiones de gestión curricular, desarrollo docente y clima institucional.

### ***Resultados del diagnóstico.***

La educación técnico productiva es una forma educativa orientada a la formación de competencias laborales en los estudiantes con la finalidad de insertarlos laboralmente o que generen sus propias fuentes de trabajo, las que deberán responder a las demandas laborales y del sector productivo.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico aplicado a través de la técnica de entrevista a docentes, con la finalidad de recoger información sobre los procesos que se vienen aplicando en la institución, permitieron organizar información relevante para generar

propuestas de solución a través de estrategias de planificación de las sesiones de aprendizaje, articulación entre la documentación pedagógica, las sesiones de aprendizaje y el referente productivo, estrategias para desarrollar acompañamiento pedagógico y fortalecer capacidades docentes y finalmente clima laboral y trabajo colegiado.

La técnica de la observación en aula también fue aplicada a través del instrumento ficha de monitoreo pedagógico, fichas diagnosticas modulares que brinda información sobre el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

La guía de entrevista semi estructurada en la categoría Estrategias de planificación de las sesiones de aprendizaje, debido a la deficiente planificación de las sesiones de aprendizaje, considera las sub categorías Estrategias de asesoramiento en el proceso de planificación; con las preguntas ¿Qué dificultades se le presenta en la planificación de la sesión de aprendizaje? los docentes entrevistados respondieron D1. No cuento con bibliografía y falta de asesoramiento en el proceso de planificación. D2. No cuento con asesoramiento especializado en la opción ocupacional. D3. No cuento con bibliografía, y falta acompañamiento en aula.

La sub categoría Estrategias para desarrollar acompañamiento pedagógico y fortalecer capacidades docentes consideró la pregunta ¿conoce los procesos pedagógicos? Menciónelos las respuestas fueron: D1. Si – Motivación, inicio, proceso, salida; D2. los proceso se trabajan mediante ser, hacer, conocer; D3. Si – inicio, proceso, salida.

La sub categoría Estrategias para desarrollar reuniones de inter-aprendizaje, se formuló la pregunta ¿Qué sugerencias puede brindarnos para mejorar los procesos de planificación? Las respuestas fueron D1. La comunicación por opción ocupacional en forma grupal o equipos de trabajo; D2. Se puede mejorar la práctica docente con capacitaciones; D3. Orientación personalizada en procesos de planificación.

La categoría Estrategias de Articulación de la programación y sesión de aprendizaje, que atiende la desarticulación entre programaciones y sesiones de aprendizaje, considera las sub categorías Estrategias que incorporación de referentes en procesos de programación modular; la pregunta formulada fue: ¿Cuáles son nuestros referentes para realizar la programación modular? D1. Referente productivo y referente educativo formativo; D2. Referente productivo; D3. Referente educativo y referente productivo.

La sub categoría estrategia de fortalecimiento e identificación de competencias y capacidades laborales; pregunta ¿Qué entiende por capacidades laborales? Presenta las siguientes respuestas D1. Logro de habilidades que una persona puede tener y destrezas para presentarse en un trabajo; D2. Como los estudiantes tienen capacidad en determinada

profesión; D3. Relacionarlo con la práctica y desarrollar todo lo planificado durante la capacitación modular.

La sub categoría Estrategias que fomentan implementación de mejoras en el acompañamiento pedagógico, considera la pregunta ¿Qué dificultades se le presenta para articular la programación con la sesión de aprendizaje? Con las siguientes respuestas D1. Como motivar una sesión Aplicar indicadores en instrumentos de evaluación; D2. Como evaluar, no se aplica instrumentos para CETPRO, D3. En la sesión de Aprendizaje, pueden estar adaptando a EBR, donde hay algo para nosotros.

En la categoría Estrategias para la convivencia democrática y el trabajo colegiado se tiene como sub categorías, Estrategias para fomentar el ejercicio de las normas; la convivencia democratiza y la gestión de conflictos, la pregunta fue ¿se reúne con sus colegas de la familia profesional, para realizar procesos de planificación modular? Obteniendo como respuestas, D1. No debido a la falta de interés de los colegas; D2. No, no hay coordinación y existe desinterés de los integrantes, D3. No, por problemas laborales.

La sub categoría Estrategias para implementar el trabajo colegiado se formuló la pregunta ¿considera que el proceso de planificación no concertado, no permite mejorar las programaciones y otros documentos de aula? Se tuvo las respuestas D1 Si, por que cada docente aplica diferente metodología para llegar al estudiante. D2. Si, debe ser planificado de manera más organizada; D3. No se cumple la planificación.

La sub categoría Estrategias que fomentan mejoras en las relaciones laborales formulo la pregunta ¿Qué sugerencias puede brindarnos para mejorar el trabajo colegiado y clima laboral? Tuvo como respuestas D1. Programar charlas psicológicas. D2. Realizar charlas para fortalecer el clima institucional; D3. Charlas psicológicas, concientización para mejorar el clima institucional.

Como en toda organización educativa se tienen distintos puntos de vista a partir de los modelos de gestión, y tanto los clientes internos como externos dan sus aportes y propuestas de mejora, en este aspectos durante las acciones de monitoreo nuestros estudiantes manifiestan su conformidad o disconformidad con los procesos de capacitación, dependiendo de las especialidades y opciones ocupacionales en el cual vienen siendo capacitados, por las características de infraestructura, mobiliario, equipamiento, procesos desarrollados entre otros; Un aspecto resaltante en la manifestación de los estudiantes, es la persistencia de algunos docentes en aplicar modelos conductistas que si bien no son del todo instructivos, no permiten un real proceso de innovación pedagógica ni tecnológica en la formación modular.

Como consecuencia de lo anteriormente mencionado se tienen que no se aplica el modelo constructivista y el enfoque por competencias de manera adecuada, debido al

desconocimiento de la propuesta, la limitada aplicación de estrategias metodológicas activas por parte de los docentes, y las limitadas condiciones de equipamiento actualizado entre otros. Todo ello aporta desfavorablemente a la inapropiada implementación de procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje. Durante esta última gestión se vienen implementando cambios en todos estos procesos paralelamente, esforzándonos por no crear un clima de incertidumbre y resistencia al cambio, sino por el contrario trabajar de manera pausada pero segura y con la participación de todo el personal institucional, a pesar de tener aún dificultades para integrar a todos los agentes educativos y estar en proceso para lograr el compromiso de mejora por parte de docentes y estudiantes.

Los docentes No están preparados para asumir cambios significativos, y no tienen el conocimiento efectivo de lo que implica las nuevas propuestas, muchos de ellos manifiestan su disconformidad indicando que solo es cambio de nombre y más papel, lo que comprueba el desconocimiento, sumándose a ello la práctica educativa improvisada, la falta de estrategias de innovación, el desinterés por los sectores que deben estar relacionados al educativo, y gobiernos que no son conscientes de la educación del país.

Como directivos somos responsables en parte de la dirección de este proceso, y no es posible el logro de cambios significativos debido a ser necesario procesos de capacitación docente internos y externos, lo cual se agrava por la falta de compromiso docente con su rol social, justificado en las bajas remuneraciones y deficiente reconocimiento social de la profesión docente; motivo por el que es complicado presentar propuestas claras que puedan asegurar cambios significativos, sin embargo, según SEP (2003:11) El trabajo colegiado incrementa la coherencia de trabajo institucional, permitiendo desarrollar actividades enriquecedoras pedagógicamente, mejora la actitud de colaboración y apoyo entre colegas, y permite el cumplimiento de actividades individuales, esperando con nuestra propuesta el logro de objetivos institucionales. (Araceli López, Chino, 2017)

Los modelos pedagógicos demandan de planificación con bases científicas que generen cambios y aprendizajes significativos, esto no se efectiviza en aula debido al limitado monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica, las múltiples funciones directivas y la costumbre por la gestión direccionada a lo administrativo más que a lo pedagógico, no permiten un adecuado acompañamiento docente ni las condiciones necesarias para implementar modificaciones y transformaciones que propicien competencias para enfrentar un cambiante mundo laboral y competitivo, además de la necesidad de contextualizar la propuesta de modelos pedagógicos a las necesidades particulares de cada institución educativa y la necesidad de capacitar al personal son cada vez mayores en cuanto a su preparación, aplicación correspondiente y estrategia creativa

en su desempeño profesional, además de la preparación en ciencias afines a la educación como la psicología, filosofía, sociología, informática, ecología, nutrición, y otras.

En conclusión, la educación técnico productiva considera en su normativa modelos pedagógicos constructivistas los cuales están detallados en los diseños curriculares básicos, esta propuesta es considerada, no solo como un modelo actual sino por las características particulares del sector productivo y empresarial que demanda un modelo competitivo para hacer frente a los permanentes cambios globales, acciones que deberán ser apoyadas en monitoreo y acompañamiento permanente, según el MINEDU el término monitoreo es el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad y eficiencia del proceso en ejecución, para identificar logros y debilidades y efectuar medidas correctivas asegurando resultados. (MINEDU, Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica, 2010)

El clima laboral poco favorable y desmotivador para el trabajo colegiado, es un factor que agudiza el problema priorizado debido a que cualquier actividad que se viene desarrollando no asegura proyección ni empoderamiento institucional, esta causa que en la institución se presenta más a nivel docente que en los estudiantes, afecta negativamente el logro de objetivos institucionales y es de difícil manejo debido a los antecedentes negativos presentados en la institución por gestiones anteriores; el diagnóstico da como resultado la negativa de los docentes a laborar en condiciones colegiadas, por desinterés, falta de compromiso y respeto a las normas, por problemas personales entre colegas, y otros que afectan los procesos de planificación y desarrollo de sesiones.

Los resultados del diagnóstico efectuado indica que el personal docente es consciente de los efectos causados por la negativa a desarrollar trabajo colegiado, y se propone programar charlas con la participación de profesionales en psicología, para el fortalecimiento del clima laboral, lo que esperamos permita desarrollar trabajo colegiado, según Vincet Martínez el ser humano tienen capacidades para ejercer violencia tanto como buen trato que permita transformación con la justicia. (Gutierrez Mendez, David & Perez Archundia, Eduardo, 2015)

### **Alternativa de solución del problema identificado.**

La gestión institucional esta direccionada a apoyar las propuestas de mejora para tener ciudadanos productivos y comprometidos con nuestra sociedad, sin embargo para este logro es necesario contar con docentes motivados y capacitados, instituciones con infraestructura, con equipamiento que permita capacitación técnica acorde a los requerimientos del sector productivo, la participación de la sociedad y entidades públicas,

el sector empresarial que apoye con recursos humanos y materiales que tengan a su disponibilidad y permitan mejoras en la educación técnica.

Las dimensiones educativas técnico productivas como la pedagógica, institucional, administrativa y productiva deberán sumar esfuerzos para mejorar los aprendizajes y la productividad y que los estudiantes logren autosuficiencia, con inserción laboral o la generación de su propio puesto de trabajo en las condiciones educativas actuales.

Como directivos tenemos la función de planificar, organizar, guiar, motivar, acompañar en la ejecución de planes y direccionarlos como esfuerzo común para mejorar los aprendizajes y desarrollo de ciudadanos comprometidos con su progreso personal y la sociedad; un proceso importante es el acompañamiento pedagógico en aula y para ello se necesita el apoyo de nuestros gobernantes con políticas que sean efectivas y permitan desarrollar estos procesos sin ser presionados por sindicatos o malmirados por los colegas docentes.

Sería ideal implementar a partir de los gobiernos una nueva forma de sistema educativo concibiendo la institución como Empresas Educativas de Formación de Ciudadanos, en la cual la participación de otros profesionales como psicólogos, asistentes sociales, nutricionistas, economista , administradores, médicos se ocupen de atender la distinta y particular problemática educativa a la que los docentes y directivos nos estamos dedicando sin la formación y conocimientos necesarios, profesionales que actualmente cumplen estas funciones en su sectores de manera aislada y que muchas veces tienen necesidad de justificar su trabajo, quienes dentro de las instituciones educativas pueden desarrollar actividades de una manera más efectiva, permitiendo que juntamente con los docentes y directivos, los estudiantes sean atendidos y formados de manera integral, aplicando adecuadamente los programas social gubernamentales y permitir que los directivos ocupen su tiempo en acompañamiento docente posibilitando tener mejores resultados en los aprendizajes; sin embargo debemos adecuarnos a lo que actualmente tenemos y la realidad que enfrentamos.

### **Dimensión Gestión Curricular.**

La problemática de los procesos de planificación curricular en educación técnico productiva y su relación con el sector laboral y productivo, debe desarrollar procesos directamente relacionados con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y aportar el desarrollo profesional del profesorado de esta forma educativa. La implementación del trabajo colegiado a través de círculos pedagógicos de inter-aprendizaje pretende mejorar el proceso de planificación modular y consecuentemente mejorar la practica pedagógica de

los docentes, esta propuesta está relacionada con cada una de las dimensiones de gestión institucional que es necesario abordar.

El trabajo colegiado a través de círculos de inter-aprendizaje.- el trabajo colegiado tiene como estrategia principal el trabajo colaborativo, asegurando con ello la consulta, reflexión, análisis, concreción y vinculación entre la comunidad académica de los planteles, buscando formar equipos de dialogo, concretar acuerdos y definir metas específicas sobre temas relevantes para asegurar el propósito educativo; asignar responsabilidades entre los integrantes y dar seguimiento para asegurar el aprendizaje, acompañándolos hasta conseguir éxito y alcanzar metas propuestas.

Los círculos de inter-aprendizaje son una modalidad de trabajo que permite al docente analizar su practicar y ampliar sus posibilidades de desempeño profesional. Estos entornos de inter-aprendizaje pueden desarrollarse con integrantes de la misma institución como entre docentes de distintas instituciones, proporcionando contextos más amplios y realidades laborales mayores, es necesario iniciar las mejoras en cada institución y por ello se propone procesos de capacitación interna a través de talleres y círculos pedagógicos de inter-aprendizaje con los docentes del CETPRO PUNO para mejorar el proceso de planificación modular y consecuentemente el desarrollo de Capacidades Laborales y profesionales en los estudiantes.

Los talleres y círculos de inter aprendizaje desarrollaran temas como: Capacitación y actualización profesional, Procesos de planificación modular, relación con el referente productivo y el DCB, Articulación de la oferta formativa con el sector laboral y productivo, La práctica pedagógica con aplicación de estrategias innovadoras, Los modelos pedagógicos y procesos pedagógicos. Los modelos de gestión. Implementación de las TICs en talleres y laboratorios. Planes de mejora y desarrollo docente, Talleres de sensibilización y práctica de valores, Mejora de las actividades productivas.

### **Dimensión Monitoreo Acompañamiento y Evaluación.**

Las acciones propuestas frente a la Dimensión del Monitoreo Acompañamiento y Evaluación permitirá la mejora de la práctica pedagógica, identificando fortalezas y debilidades en aula para programar la estrategia pertinente.

Las visitas en aula implican con la técnica de observación, participación y registro de hechos durante la asesoría, determinará compromisos en función de los propósitos preestablecidos. El propósito de las visitas es identificar las fortalezas y debilidades de la práctica, contar con información confiable y oportuna, y prestar ayuda pedagógica para mejorar los desempeños docentes, elevando el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Los talleres de actualización docente permitirán la formación para el manejo técnico metodológico de cada área o especialidad; La metodología participativa basada en una permanente recreación del conocimiento a través del trabajo en equipo y con perspectiva transformadora, promueve que la teoría busque dar explicaciones de lo que acontece en la práctica. Acciones que se pretende desarrollar en los talleres.

Los círculos de inter-aprendizaje colaborativo son espacios de aprendizaje entre pares con el propósito de generar reflexión y apoyo pedagógico de manera colectiva en la institución educativa, permitiendo profundizar sobre los hallazgos identificados durante el monitoreo pedagógico.

Esta línea de intervención se caracteriza por ser un espacio de comunicación horizontal y reflexiva que permite abordar de manera conjunta y cooperativa aspectos relacionados a las condiciones que viabilizan los aprendizajes en el aula y el desarrollo de los procesos pedagógicos para el aprendizaje.

Los grupos de inter-aprendizaje constituyen una estrategia de acompañamiento formativo en el cual se conforman pequeñas comunidades de aprendizaje con una alternativa para acompañar a los docentes a formarse y mejorar su práctica.

Pueden ser convocados y organizados por los coordinadores pedagógicos y los equipos directivos a partir de las necesidades formativas detectadas en la observación de la práctica. Igualmente pueden ser los mismos docentes quienes deciden reunirse para reflexionar sobre sus propias necesidades formativas por lo cual, constituyen un espacio que propicia la autogestión, la investigación educativa y la corresponsabilidad en los propios procesos formativos.

Para implementarlos CIAC es necesario determinar previamente las actividades a desarrollar, responsables y llevar un control de actividades, avances y logros, se puede organizar el trabajo considerando: preparación para el CIAC, apertura del CIAC, Planificación de proyecto, Intercambio del trabajo de los participantes. Determinación de propuesta de mejora. Aplicación de propuestas en aula. Publicación del círculo avances y logros e Implementación y aporte institucional.

### **Dimensión Convivencia.**

Las relaciones laborales merecen atención del equipo directivo, y más aún cuando por antecedentes laborales de anteriores gestiones se cuenta con tensas relaciones de personal.

La propuesta considera desarrollar estrategias de convivencia que promueva mejoras en las relaciones laborales, según las propuestas de David Gutiérrez y Eduardo Pérez las técnicas cooperativas de gestión aportan el mejoramiento del clima institucional,

así como: mejorar la comunicación, implementar sistemas de reconocimiento y valoración, talleres motivacionales, programas de mediación y círculos de calidad, todos con la intención de hacer partícipes a los agentes educativos de la resolución de problemas.

Con la aplicación de estrategias en conjunción, como la propuesta de la chacana, las dimensiones del campo pedagógico, el modelo pedagógico, el modelo de gestión y la implementación de talleres y círculos pedagógicos de inter-aprendizaje se propone la mejora de los procesos de planificación modular y mejora de algunos procesos de nuestra institución técnico productiva. A partir de estas propuestas se deberá realizar los procesos paralelos, alternos y estratégicos de:

| MODELO DE GESTIÓN (Mejora Continua)                          | DE LA CHACANA (Mejora De Los Aprendizajes)  | DIMENSIONES DEL CAMPO PEDAGÓGICO (Liderazgo pedagógico)                              | MODELO PEDAGÓGICO (Constructivismo - enfoque por competencias)   | TALLERES Y CIRCULOS PEDAGÓGICOS DE INTER-APRENDIZAJE                                       |
|--|---|--|--|--|
| Estudiar la situación y proponer mejoras                     | Participación y liderazgo en la institución educativa (problemas y potencialidades identificados) | Establecimiento de metas y expectativas  | Proveer al estudiante del contacto con la realidad, Que evaden las simplificaciones y representan la complejidad del mundo real.   | Identificación de problemas<br>Ubicación en los campos correspondientes                    |
| Poner en marcha las propuestas seleccionadas                 | Convivencia entre los actores de la IE  | Asegurar un entorno ordenado y de apoyo  | Enfatizar al construir conocimiento dentro de la reproducción del mismo  | Reflexión y Determinación de factores<br>Priorización y Documentación                      |
|  | Procesos pedagógicos que se realizan en el CETPRO   | Obtención y asignación de recursos de manera estratégica                             | Resaltar tareas auténticas de manera significativa en el contexto, en lugar de instrucciones abstractas fuera del contexto.  | Desarrollo de talleres e implementación de círculos de inter-aprendizaje                   |
| Comprobar si la mejora está resultando de la manera esperada | Aprendizajes en el CETPRO   | Planificación y coordinación de la enseñanza y del currículo                         | Fomentar la reflexión en la experiencia, permitiendo que el contexto y el contenido sean dependientes de la construcción del conocimiento, construcción colaborativa del aprendizaje, a través de la negociación social, (Jonassen, 1994). | Acuerdo, consensos y Propuestas de solución<br>Compromisos de implementación<br>Evaluación |
| Implementar las propuestas con las mejoras necesarias.       | Interacción/alianza CETPRO comunidad  | Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado |  | Sistematización  |

*“Mejora de los procesos de planificación modular de los docentes del CETPRO PUNO”*

**Fuente: Elaboración propia**

## Referentes conceptuales y de experiencias anteriores

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

#### **Dimensión gestión curricular**

#### ***EL TRABAJO COLEGIADO y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza.***

La propuesta que se pretende desarrollar con los docentes del CETPRO PUNO para mejorar el proceso de planificación modular y consecuentemente el desarrollo de Capacidades Laborales y profesionales en los estudiantes se apoya en el trabajo colegiado como forma de organización docente, que considera que la modalidad de trabajo colegiado en la IE es la organización docente para desarrollar esta importante tarea, con apoyo moral, aumento de eficacia y eficiencia, reducción de trabajo, certidumbre de la situación, asertividad política, capacidad de reflexión,

oportunidad de aprender, perfeccionamiento continuo, asimilación de limitaciones y oportunidades constantes; (Rodríguez Carrillo, Fernando & Barraza Barraza, Laurencia, 2015) cómo podemos observar las ventajas propuestas son significativas y permitirán desarrollar mejoras en los procesos de aprendizaje y desarrollo docente, lograr el cambio de las prácticas de enseñanza a través de dispositivos de formación, fundados en el aprendizaje autónomo, horizontal y colaborativo.

Las alternativas propuestas para atender el problema priorizado se relacionan a varias propuestas dentro de las cuales se tiene El acompañamiento, toma importancia porque facilita que el docente pueda mejorar en su desempeño aprendiendo de su propia experiencia, ya que en el lugar de los hechos se evidencia sus aciertos, errores, fortalezas, debilidades y a partir de ello se realiza las recomendaciones y correcciones para superar las dificultades durante el trabajo pedagógico.

#### ***ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL TRABAJO COLEGIADO.***

El trabajo colegiado debe trabajarse organizadamente y tener claros objetivos definidos antes de ser iniciado, para ello lo estipulado por la secretaria de educación pública de los estados unidos mexicanos propone que el trabajo colegiado como estrategia del trabajo colaborativo, asegura la consulta, reflexión, análisis, concertación y vinculación entre la comunidad académica de las IE. Forma equipos capaces de dialogar, concretar acuerdos, y definir metas específicas para asegurar propósitos educativos, así mismo asigna responsabilidades, efectúa seguimiento asegurando aprendizajes, y acompañamiento para concluir con éxito la propuesta educativa. Promueve compartir conocimientos, experiencia y problemas en un clima de respeto y tolerancia, disminuyendo consecuentemente la reprobación de estudiantes, inasistencia y abandono, asimismo desarrolla competencias en los docentes atendiendo condiciones específicas de cada institución, respondiendo acertadamente los desafíos académicos presentados. (Media S. S., 2015) Conforme lo propone el autor, el trabajo colaborativo es la propuesta con mayor posibilidad de mejorar la situación actual de la educación pública, la colaboración organizada entre pares refuerza los objetivos individuales y es efectiva para concluir exitosamente las propuestas tanto de docentes como de estudiantes.

El trabajo colegiado pretende asegurar calidad educativa en aprendizajes, desarrollo docente y gestión institucional, por ello es necesario implementar estas estrategias en la ETP posibilitando mejoras y formación de competencias laborales que aporten a la sociedad.

### **EL TRABAJO COLEGIADO: UNA ESTRATEGIA DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION DOCENTE.**

Posibilitar la mejora de la planificación curricular y específicamente las sesiones de aprendizaje, requiere de procesos de capacitación y actualización permanentes, esta realidad si bien es parcialmente atendida por las instancias intermedias y el ministerio de educación, no es efectiva por el escaso compromiso docente con su labor educativa además de cursos no efectivamente pertinentes; para superar esta realidad se propone la estrategia de trabajo colegiado como capacitación y actualización docente propuesto por Rivero Turriza en un congreso de investigación educativa, quien concluye que el trabajo colegiado refleja resultados positivos en la comunicación, mejorando las relaciones entre colegas y con directivos, promocionando escucha activa, respeto y tolerancia. Coordinación: control de tiempos, temáticas e interdependencia eficaz y eficiente. Complementariedad: desarrolla conocimientos, habilidades y valores. Compromiso: favorece el desempeño profesional y mejora las labores cotidianas. Confianza: desarrolla empatía, y permite conocer los puntos de vista, acepta sugerencias, y mejora la calidad. (Rivero Turriz, 2010)

Esta estrategia promueve el desarrollo profesional docente y la investigación acción en Instituciones Educativas, el desarrollo del profesorado y la innovación pedagógica. Organiza experiencia singular en la dimensión didáctica e interactiva de la enseñanza, buscando implementar mecanismos para que el docente pueda verse en la práctica y para que este pueda ser objeto de dialogo, discusión y reflexión de las fortalezas y debilidades de la práctica pedagógica de cada docente.

### **Dimensión MAE**

#### ***Evaluación y retos del acompañamiento pedagógico multigrado.***

Según el Diseño Curricular Básico de “La Educación Técnico Productiva, esta se encarga de desarrollar en los estudiantes competencias, actitudes y valores para ejercer una función productiva en la actividad económica del país, para ello la ETP debe considerar la demanda laboral de la comunidad, localidad, región, los planes

de desarrollo regional y los megaproyectos a desarrollarse en la localidad, región” (MINEDU, RD N° 0588-2006-ED, 2006, pág. 4) Desarrollar todo ello en la capacitación modular requiere de monitoreo y acompañamiento docente permanente, lo que viene a ser un reto según lo manifestado por Nathan Nadramija quien proporciona recomendaciones para efectuar la evaluación, del acompañamiento pedagógico; Los problemas identificados refieren falta de recursos para efectuar el MAE siendo este un problema transversal de las UGEL, DRE y MINEDU tanto económicos como de recursos humanos, siendo necesario delegar estas acciones a la I.E. sin embargo el informe esclarece que las condiciones en la cual se desarrolla actualmente estas actividades no están definidas ni legas ni técnicamente. (Nadramija., 2018) Pese a ello y respondiendo a la capacitación implementada los últimos dos años a directores se viene efectuando propuestas para desarrollar estrategias del MAE en las instituciones educativas.

### **Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente.**

El monitoreo docente es una práctica que se viene dando en los últimos años en el contexto educativo, esta permite el recojo de información del desempeño docente en aula a partir del cual se programan estrategias de acompañamiento; la incorporación del monitoreo y acompañamiento pedagógico requiere de exigencias institucionales que recaen en el equipo directivo, requiriendo de los actores educativos redefinir prioridades. Aceptar nuevos retos, y crear condiciones favorables, siendo necesario un diagnóstico inicial que permita identificar los desempeños docentes de manera reflexiva, proactiva y constructiva. (Toribio Vargas, Vanesa & Guerrero Ortiz, Luis, 2017)

El acompañamiento docente es un proceso de mutua formación y retroalimentación, permitiendo cambios desde adentro por que posibilita la reflexión del docente y autonomía, mediante actividades colaborativas horizontales de ayuda, analizando el espacio de trabajo y reflexión colectiva, y aplicando estrategias de acción adecuadas a las particularidades del desempeño y el contexto, para mejorar los procesos de enseñanza. (Toribio Vargas, Vanesa & Guerrero Ortiz, Luis, 2017) Las demandas sobre los directivos y docentes con respecto a las distintas funciones asignadas a su persona y como profesional son muchas y muy exigentes, siendo necesario implementar sistemas de formación continua renovando permanentemente sus desempeños.

### **Dimensión gestión convivencia**

### ***Estrategias para generar la convivencia escolar.***

El factor convivencia es un factor determinante en el proceso educativo, predispone al estudiante para el proceso de aprendizaje y permite al docente el contexto en el cual se desempeña; Desde los años sesenta se comprobó que el intelecto no se separa del componente afectivo y experiencial, estos van unidos y son necesarios para interiorizar los valores; el principio didáctico que proporciona información debe ser desarrollado junto al aspecto afectivo, las percepciones y los sentimientos implicando analizar estos aspectos para compararlos con los resultados; (Gutierrez Mendez, David & Perez Archundia, Eduardo, 2015) por lo que se presume que los sentimientos influyen en los procesos de aprendizaje, lo que se evidencia en los resultados educativos y logro de compromisos de gestión.

### ***Programas y estrategias para la convivencia escolar.***

Identificar la estrategia pertinente para atender la convivencia institucional es una tarea complicada, por lo mismo que se trata de atender actitudes particulares a nivel de estudiantes, docentes y en general todo el personal que labora en la institución; en las palabras de Ortega (1997), "...En el centro educativo, la convivencia se entiende como el entramado de relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros de la comunidad educativa, y en el que se configuran procesos de comunicación, sentimientos, valores, actitudes, roles, status y poder" este entramado de relaciones se ve afectado por problemas o conflictos diferentes: la indisciplina, los conflictos interpersonales, el maltrato entre compañeros, la disrupción en el aula, el absentismo, el vandalismo y otros; (Centro Universitario de Transformación de Conflictos)

### **Tutoría y Orientación Educativa.**

Tanto el conflicto como la violencia se ubican en distintos escenarios, y en cualquier momento tenemos que lidiar con ellos, el autoritarismo se observa en padres, con gritos, golpes; en jefes autoritarios con sus trabajadores, por lo que ocasionalmente estamos expuestos a ser víctimas, espectadores o incluso generadores de violencia, en cualquier contexto educativos se tienen una diversidad de formas de pensar, necesidades e intereses que generan situaciones conflictivas que pueden terminar en violencia si no son tratadas adecuadamente. (MINEDU, Tutoría y

Orientación Educativa - Aprendiendo a resolver conflictos en las I.E., 2013) Todo esto se agudiza cuando el conflicto se presenta en los docentes y no permite el logro de objetivos institucionales; por lo que se pretende adaptar las estrategias a nivel de docentes, para mejorar los desempeños y relaciones laborales.

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

#### **Dimensión gestión curricular**

**El trabajo colegiado, una experiencia de intervención para promover la reflexión y el aprendizaje desde y para la práctica docente.**

Fuente: Experiencia para generar espacio colegiado para la reflexión y el aprendizaje sobre la práctica docente. (Landin Miranda, Maria del Rosario & Sanches Trejo, Sandra I., 2015)

#### **Objetivo**

Generar un espacio colegiado para la reflexión y el aprendizaje sobre y desde la práctica docente.

#### **Conclusión**

Gestionar un proyecto de intervención implica, ante todo, autogestión de capacidades para proyectar y compartir con fuerza, sueños, objetivos, ilusiones y acciones.

Se debe superar obstáculos de tiempo, motivar la integración a acciones y estrategias, superar el pragmatismo y aislamiento, El docente cuenta con experiencia, siendo fundamental los espacios colegiados que permitan reflexionar y aprender desde y para su práctica docente.

La experiencia permite percibir la formación docente en acción, la cual a pesar de las dificultades y obstáculos de actitud presento logros en la implementación.

## **Dimensión MAE**

**Estrategias de acompañamiento para el mejoramiento de los programas de formación para el ejercicio de la docencia que desarrollan las instituciones de educación superior y escuelas normales superiores oficiales.**

### **Fuente:**

(Gaitán Luque, Andrés; Restrepo Arbeláez, Ana María; Cáceres Castañeda, Marcela., 2013)

### **Objetivo**

Apoyar los procesos de mejoramiento y cualificación de programas de pedagogía, mediante la estrategia de acompañamiento que promueve comunidades de aprendizaje para la construcción de nuevos sentidos a la práctica pedagógica.

### **Conclusión**

El acompañamiento, desde lo pedagógico, se orientó a mejorar la calidad de los programas para formadores de manera que permitió el intercambio de experiencias entre acompañante y acompañado. El crecimiento profesional de los participantes. La creación de un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica concertado y adaptado al contexto y necesidades de los programas. Las reflexiones para el mejoramiento de las estructuras curriculares. La elaboración de planes de mejoramiento.

Compartir e intercambiar experiencias a través de un trabajo colaborativo entre acompañante y acompañado, mediado por la observación, la concertación y el dialogo respetuoso.

Las conclusiones de la presente experiencia permiten visualizar posibles mejoras en la ETP específicamente en el CETPRO PUNO, a partir de la implementación de procesos pertinentes de acompañamiento pedagógico, si se logra superar las limitaciones presentadas en el contexto actual.

## **Dimensión Convivencia**

**Innovaciones, Buenas Practicas Docentes y buena escuela 2014**

Fuente: (Gobierno Regional Cusco, 2014) Experiencias pedagógicas ganadoras de concursos regionales y nacionales 2014.

### **Objetivo**

Identificación de actitudes a partir de visores de colores.

Los visores permiten identificar y autoevaluar sus acciones ayuda a reflexionar y mejorar su disciplina en forma permanente.

Esta propuesta podría ser implementada en la institución a partir de las actitudes del personal docente, lo que posibilita la reflexión y evaluación de su práctica pedagógica, entre otras estrategias que aún no presentan informes de experiencias.

## Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción.

### Matriz de Plan de Acción.

| Problema: DOCENTES DEL CETPRO PUNO CON DIFICULTADES EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE. |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| Objetivo General  | Objetivos Específicos   | Dimensiones  | Alternativa de solución  | Acciones   | Metas  |
| DOCENTES DEL CETPRO PUNO QUE PLANIFICAN Y DESARROLLAN PERTINENTEMENTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.                                    | Implementar a docentes en planificación de sesiones de aprendizaje      | Gestión curricular   | Implementación de trabajo colegiado para mejora de la planificación de las sesiones de aprendizaje | <p><b>A1.</b> Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación de procesos pedagógicos</p> <p><b>A2.</b> Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación referentes productivos.</p> <p><b>A3.</b> Promover medidas de mejora continua a través de CIAC</p> | <p>Programar Actividades de monitoreo y diagnostico educativo</p> <p>Implementar mejoras en la planificación curricular.</p> <p>Realizar acompañamiento pedagógico</p> |
|   | Optimizar el proceso de MAE en la práctica pedagógica                   | Monitoreo, acompañamiento y evaluación del desempeño docente | Desarrollar estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico                                   | <p><b>B1.</b> Fortalecer el desarrollo docente a través de jornadas pedagógicas.</p> <p><b>B2.</b> Fortalecer las capacidades docentes a través del trabajo colegiado.</p> <p><b>B3.</b> Fortalecer Los CIAC</p>   | <p>Actualizar el PCI</p> <p>Implementar mejoras en la planificación curricular</p> <p>Realizar acompañamiento pedagógico</p> <p>Implementación de CIAC permanentes</p> |
|   | Promover clima laboral favorable y motivador para el trabajo colegiado. | Clima escolar  | Implementar Estrategias de convivencia que promuevan mejoras en las relaciones laborales           | <p><b>C1.</b> Implementar en aula los acuerdos de convivencia establecido en el RI</p> <p><b>C2.</b> Fortalecer el desempeño docente, a través del desarrollo de trabajo colegiado.</p> <p><b>C3.</b> gestionar la convivencia escolar y la participación</p>  | <p>Establecer el RI</p> <p>Promover la convivencia institucional</p> <p>Desarrollar trabajo colegiado</p>  |

Fuente: Elaboración propia

## Matriz de la Implementación de Plan de Acción: cronograma, responsables y

| Objetivos Específicos  | Acciones organizadas según dimensión   | Meta  | Responsables                                 | Recursos Humanos / materiales | Cronograma (meses) |   |   |   |   |   |
|--|--|---|--|-------------------------------|--------------------|---|---|---|---|---|
|  |  |   |  |                               | M                  | A | M | J | J | A |
| Implementar a docentes en planificación de sesiones de aprendizaje     | Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación de procesos pedagógicos    | Programar Actividades de monitoreo y diagnóstico educativo                | Directivos<br>Concejo académico              | Humanos y Económicos          | X                  | X |   |   |   |   |
|  | Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación de referentes productivos. | Implementar mejoras en la planificación curricular                        | Coordinación pedagógica<br>Concejo académico | Humanos y Económicos          |                    | X | X |   |   |   |
|  | Promover medidas de mejora continua a través de CIAC   | Realizar acompañamiento pedagógico.                                       | Directivos coordinación pedagógica           | Humanos y Económicos          |                    |   | X | X | X | X |
| Optimizar el proceso de MAE en la práctica pedagógica                  | Fortalecer el desarrollo docente a través de jornadas pedagógicas.   | Actualizar el PCI<br>Implementar mejoras en la planificación curricular.  | Directivos coordinación pedagógica           | Humanos y Económicos          | X                  |   | X | X |   | X |
|  | Fortalecer las capacidades docentes a través del trabajo colegiado.  | Realizar acompañamiento pedagógico<br>Implementación de CIAC permanentes. | Directivos coordinación pedagógica           | Humanos y Económicos          |                    | X |   | X |   | X |
|  | Fortalecer Los CIAC<br>Implementar los CIAC a manera de asesorías pedagógicas                                |   | Directivos coordinación pedagógica           |                               |                    | X |   | X |   | X |
| Promover Clima laboral favorable y motivador para el trabajo colegiado | Implementar en aula los acuerdos de convivencia establecido en el RI   | Establecer el RI  | Directivos<br>Comisión                       | Humanos y Económicos          | X                  |   |   |   |   |   |
|  | Fortalecer el desempeño docente, a través del desarrollo de trabajo colegiado.                               | Promover la convivencia institucional                                     | Comisión                                     |                               |                    | X | X | X | X | X |
|  | gestionar la convivencia escolar y la participación  | Desarrollar trabajo colegiado   | Directivos<br>Concejo académico              |                               |                    | X | X | X | X | X |

### recursos humanos

## Matriz del monitoreo y evaluación

| ACCIONES ORGANIZADAS SEGÚN DIMENSIÓN   | NIVEL DE LOGRO DE LAS ACCIONES (0 – 5) | FUENTE DE VERIFICACION (evidencias que sustentan el nivel de logro) | RESPONSABLES                                 | PERIODICIDAD | APORTES Y/O DIFICULTADES SEGÚN EL NIVEL DE LOGRO | REFORMULAR ACCIONES PARA MEJORAR NIVEL DE LOGRO |
|--|--|---|--|--------------|--|---|
| <b>A1. Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación de procesos pedagógicos</b> |  | Sesiones de aprendizaje.<br>Fichas de monitoreo.                    | Directivos<br>Concejo académico              | Mensual      |  |   |
| <b>A2. Implementar mejoras en la planificación de sesiones de aprendizaje con aplicación referentes productivos.</b> |  | Sesiones de aprendizaje.<br>Fichas de monitoreo.                    | Coordinación pedagógica<br>Concejo académico | Mensual      |  |   |
| <b>A3. Promover medidas de mejora continua a través de CIAC</b>  |  | Planes de CIAC<br>Informes CIAC                                     | Directivos<br>Coordinación pedagógica        | Mensual      |  |   |
| <b>B1 Fortalecer el desarrollo docente a través de jornadas pedagógicas.</b>   |  | Planes jornadas.<br>Informes Jornadas.                              | Directivos<br>Coordinación pedagógica        | Mensual      |  |   |
| <b>B2. Fortalecer las capacidades docentes a través del trabajo colegiado.</b>                                       |  | Informe logros.<br>Informe de CIAC.                                 | Directivos<br>Coordinación pedagógica        | Mensual      |  |   |
| <b>B3. Fortalecer Los CIAC</b>   |  | Informe de acompañamiento.  | Directivos<br>Coordinación Pedagógica        | Mensual      |  |   |
| <b>C1. Implementar en aula los acuerdos de convivencia establecido en el RI</b>                                      |  | Acuerdos convivencia.<br>Informe de Comisión.                       | Directivos<br>Comisión                       | Mensual      |  |   |
| <b>C2. Fortalecer el desempeño docente, a través del desarrollo de trabajo colegiado.</b>                            |  | Planes CIAC.<br>Informes CIAC.<br>Informe de Gestión.               | Comisión                                     | Mensual      |  |   |
| <b>C3. Gestionar la convivencia escolar y la participación</b>   |  | Informe Comisión.   | Directivos<br>Concejo académico              | Mensual      |  |   |

Fuente: Elaboración propia

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

**Fuente: Tercer fascículo, módulo plan de acción y buena práctica, p.28 año (2017)**

## Conclusión

El diagnóstico desarrollado corrobora las causas proyectadas inicialmente; dando como resultado que los docentes consideran que frente a la inapropiada implementación en los procesos de planificación, las estrategias de planificación aplicadas hasta el momento no son suficientes o son inadecuadas para la planificación, argumentando la correspondencia o no correspondencia de las políticas educativas; ocasionando que las sesiones de aprendizaje no consideren los procesos pedagógicos, ni los referentes productivos; por lo que es necesario implementar estrategias de trabajo colegiado para mejorar la planificación de las sesiones de aprendizaje.

Los docentes consideran que los referentes productivo y educativo no son la base fundamental para el desarrollo de la programación por lo que a pesar de identificar los términos no incorporan estos documentos en la programación de sus especialidades, todo esto es causado por el limitado monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica, ocasionando que no identifiquen las competencias correspondientes y las capacidades terminales que deben ser programadas en cada módulo; por lo que es necesario, implementar mejoras en el monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Los docentes consideran que las relaciones laborales afectan sus procesos de planificación y reconocen que esto tienen directa incidencia en los procesos de aprendizaje de sus estudiantes y el prestigio del clima institucional, ocasionando que se tenga resistencia al trabajo colegiado, proponiendo estrategias que promuevan mejores relaciones laborales, para superar las dificultades presentadas, la guía de micro enseñanza señala que es necesario primero desarrollar y fortalecer capacidades en el personal docente para luego permitir mejoras en los procesos de planificación y aprendizaje.

Las causas identificadas y proyectadas con el marco teórico permiten posibilidades de ser superadas, mediante las propuestas de cada dimensión, estas exigen a la vez aplicar estrategias pertinentes y efectivas que al desarrollarse mediante el presente plan de acción, contribuirán el logro de objetivos institucionales y mejorar la problemática actual de la institución.

## Referencias

- Araceli, C (2017). *Trabajo Colegiado; estrategias de mejoramiento de las prácticas de enseñanza y aprendizaje en la escuela normal de los reyes Acaquilpan*. México.
- Gaitán, A., Restrejo, A. y Cáceres, M. (2013). *Estrategias de acompañamiento para el mejoramiento de los programas de formación para el ejercicio de la docencia que desarrollan las instituciones de educación superior y escuelas normales superiores oficiales*. Bogotá.
- Gobierno Regional. (2014). *Innovaciones, Buenas Practicas Docentes y la Buena Escuela 2014*. Cuzco.
- Gutiérrez, D. y Pérez, E. (2015) *Estrategias para Generar la Convivencia Escolar*. Universidad Autónoma Indígena de México. Revista Ra Ximbhai
- Gutiérrez, D. y Pérez, E. (2015). *Estrategias para generar la convivencia escolar*. Revista Ra Ximbhai
- Landin, M. y Sánchez, S. (2015) *El trabajo colegiado, una experiencia de intervención para promover la reflexión y el aprendizaje desde y para la práctica docente*. Universidad Veracruzana. México.
- MINEDU (2015). *Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela*. Lima
- MINEDU, (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Perú.
- MINEDU. (2006) RD N° 0588-2006-ED. Lima: El Peruano.
- MINEDU. (2013). *Tutoría y Orientación Educativa. Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas*. Lima Perú. Lima.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima.
- Nadramija, N. (2018). *Evaluación y Retos del Acompañamiento Pedagógico Multigrado*. Perú. Tarea-Políticas Educativas

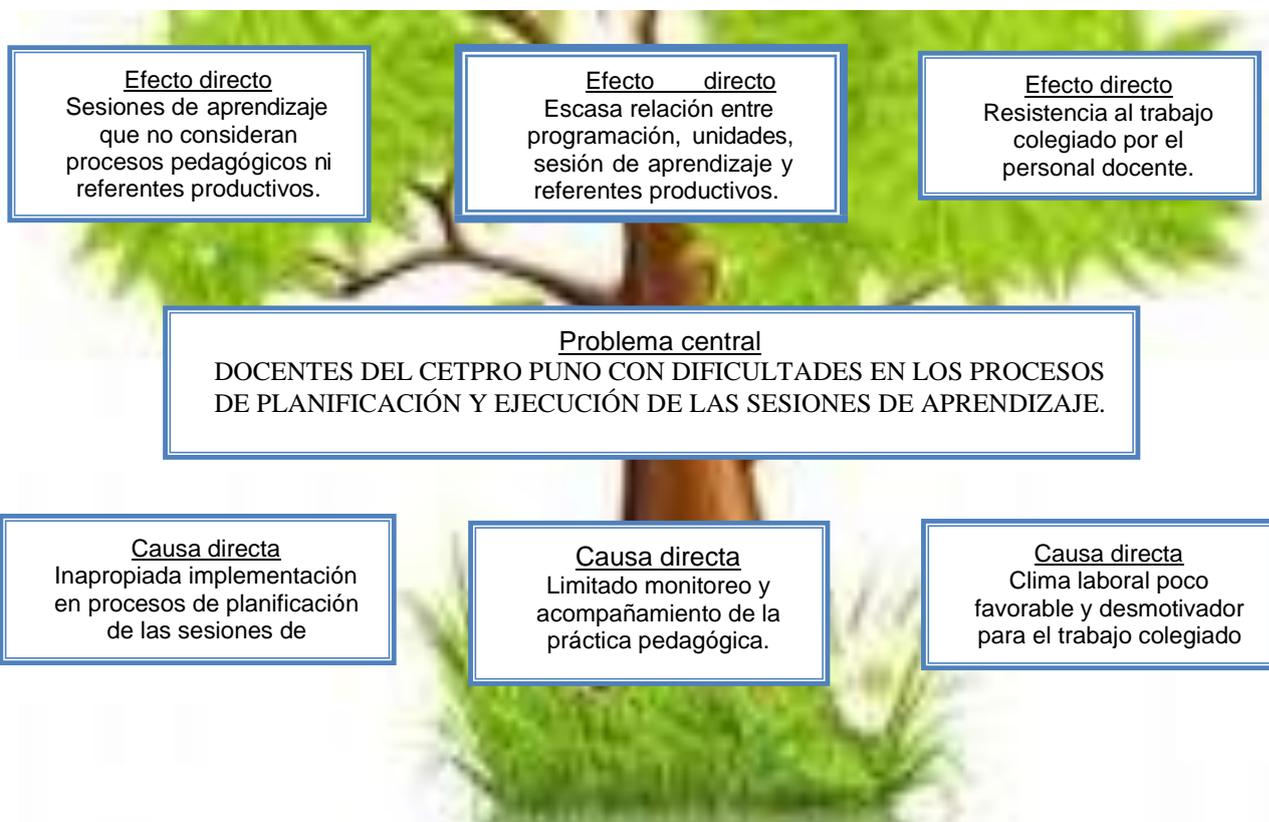
- Rivero, T. (2010). *X Congreso Nacional De Investigación Educativa*. Yucatán.
- Robinson, V (2017). *Como lograr cambios significativos en los establecimientos escolares*.  
Revista de Educación.
- Rodríguez, F. y Barraza, L. (2015) *El trabajo Colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza*. México.
- Sub Secretaría Superior de Educación Media. (2015). *Elementos Básicos Para El Trabajo Colegiado*. México D.F.
- Toribio, V. y Guerrero, O (2017). *Monitoreo Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente*. Lima.
- UNEEGV. (2010). *Gua de micro enseñanza para el mejoramiento continuo*. Lima

## ANEXOS:

### ANEXO 1: ÁRBOL DE PROBLEMAS

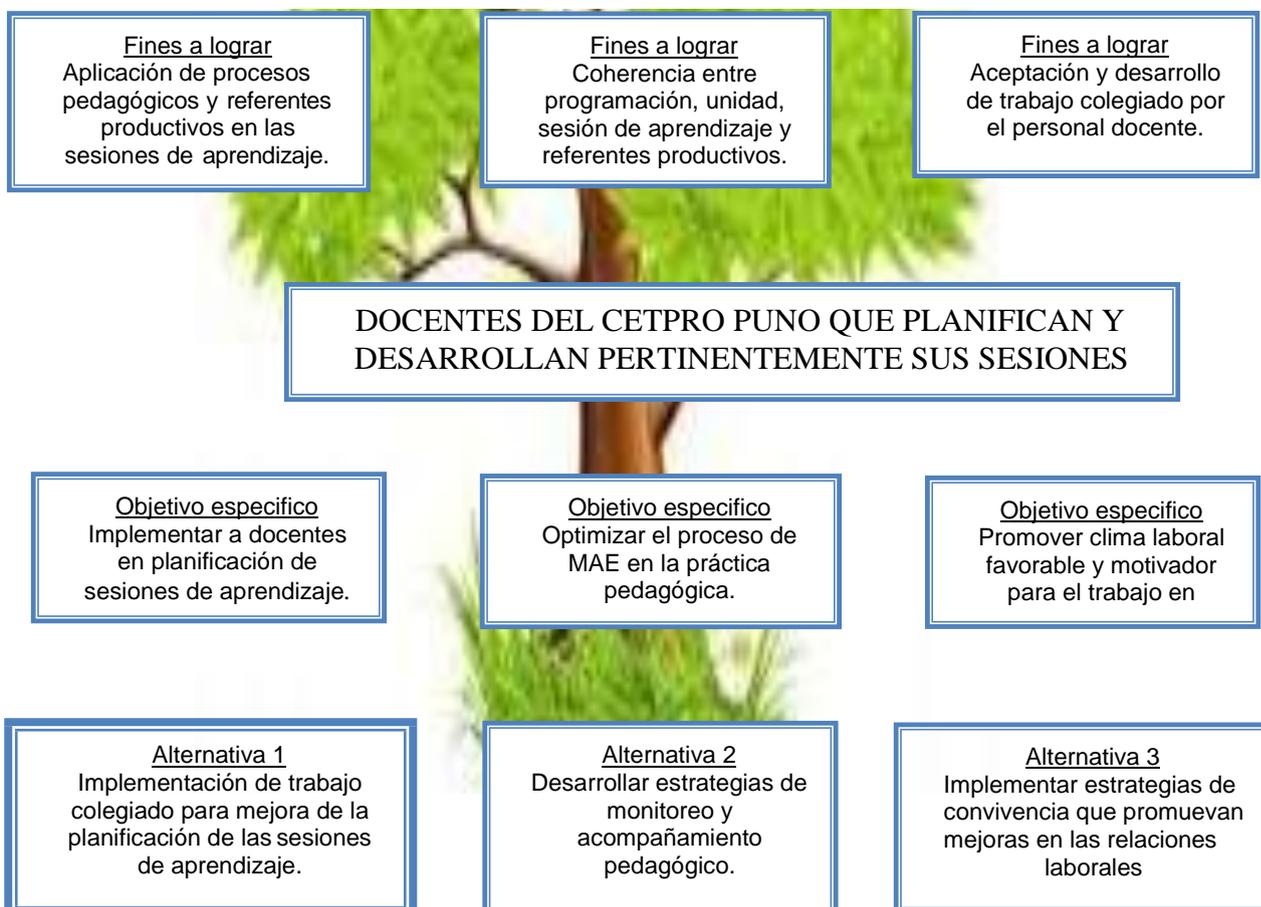
#### PROBLEMA IDENTIFICADO

Docentes del CETPRO PUNO con dificultades en los procesos de planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2: ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Elaboración propia

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS APLICADOS

| INSTRUMENTO N° 1 "ENTREVISTA"  |  |        |            |               |
|--|--|--------|------------|---------------|
| OBJETIVO DE TRABAJO  | Diagnosticar las dificultades en el desarrollo de sesiones de aprendizaje. |        |            |               |
| CAUSA 1  | PLANIFICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE                                   |        |            |               |
| CICLO  |  | TIEMPO | 15 min     |               |
| DOCENTE:   |  |        | *RESPUESTA | OBSERVACIONES |
| PREGUNTAS DE CONTEXTO  |  |        |            |               |
| 1. ¿Qué dificultades se le presenta en la planificación de la sesión de aprendizaje?<br><input type="checkbox"/> No tienen asesoramiento<br><input type="checkbox"/> Falta monitoreo<br><input type="checkbox"/> No tiene bibliografía<br><input type="checkbox"/> No tiene capacitación en planificación<br><input type="checkbox"/> No conoce la propuesta por competencias<br><input type="checkbox"/> ¿Tiene dificultades en la articulación de sesiones y programación?<br>Otro: (mencione) |  |        |            |               |
| PREGUNTAS CLAVE  |  |        |            |               |
| 2. ¿Conoce los procesos pedagógicos? Mencíónelos:  |  |        | SI         | NO            |
| PREGUNTAS DE CIERRE  |  |        |            |               |
| 3. ¿Qué sugerencias pueden brindarnos para mejorar los procesos de planificación?  |  |        |            |               |

Fuente: Elaboración propia

| INSTRUMENTO N° 2 "ENTREVISTA"  |  |        |            |               |
|--|--|--------|------------|---------------|
| OBJETIVO DE TRABAJO  | Diagnosticar las dificultades en el desarrollo de sesiones de aprendizaje. |        |            |               |
| CAUSA 2  | ARTICULACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN Y SESIÓN DE APRENDIZAJE                    |        |            |               |
| CICLO  |  | TIEMPO | 15 min     |               |
| DOCENTE  |  |        | *RESPUESTA | OBSERVACIONES |
| PREGUNTAS DE CONTEXTO  |  |        |            |               |
| 1. Cuáles son nuestros referentes para realizar la programación modular?                         |  |        |            |               |
| 2. ¿Qué entiende por capacidades laborales?  |  |        |            |               |
| 3. ¿Qué dificultades se le presenta para articular la programación con la sesión de aprendizaje? |  |        |            |               |

Fuente: Elaboración propia

| INSTRUMENTO N° 3 "ENTREVISTA"  |  |               |                   |                      |
|--|--|---------------|-------------------|----------------------|
| <b>OBJETIVO DE TRABAJO</b>   | Diagnosticar las dificultades en el desarrollo de sesiones de aprendizaje. |               |                   |                      |
| <b>CAUSA 3</b>   | CLIMA LABORAL Y TRABAJO COLEGIADO.   |               |                   |                      |
| <b>CICLO</b>   |  | <b>TIEMPO</b> | 15 min            |                      |
| <b>DOCENTE</b>   |  |               | <b>*RESPUESTA</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |
| <b>PREGUNTAS DE CONTEXTO</b>   |  |               |                   |                      |
| 1. ¿Se reúne con sus colegas de la familia profesional para realizar procesos de planificación modular?                                  |  |               | Si                | No                   |
| 2. ¿Considera que el proceso de planificación no concertado, No permite mejorar las programaciones modulares y otros documentos de aula? |  |               | Si                | No                   |
| 3. ¿Qué sugerencias pueden brindarnos para mejorar el trabajo colegiado, y clima laboral?  |  |               |                   |                      |

**Fuente: Elaboración propia**