



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

T R A B A J O D E I N V E S T I G A C I Ó N

**PLAN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE CON
APOYO DE LAS TICS PARA INCREMENTAR EL
PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE SE INSERTEN EN EL
MERCADO LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN
TÉCNICO PRODUCTIVA “NUESTRA SEÑORA DE LAS
MERCEDES” DE HUANCAN -2018.**

**Trabajo para optar el grado de bachiller en
Educación (Complementación Universitaria)**

Asis Saldaña Ygnacio

Asesor

iii

Lima – Perú, 2019

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Introducción	vi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1 Planteamiento de la problemática	7
1.2 Formulación del problema FODA	10
1.2.1 FODA interno	11
1.2.2 FODA externo	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Hipótesis de la investigación	14
1.4.1 Hipótesis general	14
1.4.1 Hipótesis específicas	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO – DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teóricas – desarrollo del estudio	17
2.3 Información institucional	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA Y ACCIONES	28
3.1 Alcances de la investigación	28
3.2 Resumen del diagnóstico	29

3.3 Planeamiento del plan de mejora	29
3.4 Presupuesto del plan de mejora	30
3.5 Seguimiento del plan de mejora	33
3.6 Limitaciones de la investigación	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
4.1 Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis externo	35
4.2 Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis interno	37
4.3 Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis de las hipótesis del trabajo	38
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
Conclusiones	46
Recomendaciones	47
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	51
Matriz de plan de mejora	51
Imágenes, fotografías y otros	52

Dedicatoria

A:

Esperanza y Saturnino, mis ejemplares padres.

Hermelinda, mi esposa, por su amor, cariño y comprensión.

Cristian, Herbert y Milagros, mis hijos, porque son motivo de mi esfuerzo y felicidad.

v

Resumen

El presente trabajo académico, titulado: Desempeño docente y el uso de TICs, para contribuir a la inserción laboral de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan - 2018, se plantea a partir de las jornadas de planificación a inicios del año lectivo 2017, se analizaron logros de aprendizaje evidenciados en el incremento de estudiantes de la institución, insertados en el mercado laboral. Una autoevaluación basada en el enfoque crítico reflexivo en docentes y directivos del CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes; a través del análisis de *Fortalezas-Oportunidades-*

Debilidades-Amenazas: técnica FODA, y priorizando según la evaluación de la *Viabilidad, Impacto y Prioridad:* matriz VIP; se obtuvo como resultado un deficiente desempeño docente. Se ha planteado como objetivo: fortalecer el desempeño docente con el uso de TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico. Este trabajo cualitativo, establecerá estrategias para mejorar la calidad de la gestión relacionada a las condiciones que debe brindar el CETPRO, para asegurar una oferta educativa pertinente al mercado laboral, y la formación integral de los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño docente, TICs, monitoreo y acompañamiento, y trabajo colaborativo.

Introducción

El propósito del presente trabajo académico es el fortalecimiento del desempeño docente gestionando la aplicación de las TICs, en beneficio de los estudiantes del CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, con el fin de aumentar su inserción al mercado laboral. Se ha determinado atender el siguiente problema: “¿Cómo se puede mejorar el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018?”. Se asocian las siguientes causas: programaciones curriculares poco pertinentes a las demandas del mercado laboral, docentes desactualizados en el manejo de las TICs, limitado monitoreo y acompañamiento

pedagógico, y deficiente trabajo colaborativo de los docentes. La muestra y población, son cinco docentes y un directivo que laboran en la institución, siendo una cantidad procesable y de interés general, el abordaje del problema; se decide aplicar esta investigación a la totalidad de los docentes. Se aplican, la técnica del FODA para evaluar la situación institucional.

Este trabajo comprende cinco capítulos y referencias: (I) El problema de investigación, (II) Marco teórico – Desarrollo de la investigación, (III) Metodología y acciones, (IV) Presentación y análisis de los resultados, (V) Conclusiones y Recomendaciones, Bibliografía y Anexos. Estos capítulos se subdividen en otras partes con información específica que se observa en el desarrollo.

Concluyendo, se desea lograr la mejora del desempeño docente con apoyo de las TICs y por ende el incremento de porcentaje de estudiantes insertados en el mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico, esto conduce a elevar el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de la problemática

En un estudio realizado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE] (2015), menciona que la educación superior tecnológica ha devenido en una educación de poca calidad, con excepciones. De las más de 2 300 000 personas que atendía en el año 2011, el nivel educativo superior técnico, menos de 350 000 trabajaban como técnicos; es decir, menos del 15% de ellas. Otros se desempeñaban como empleados de oficina, comerciantes, u ofreciendo otros servicios diferentes a la carrera desarrollada. Ante un 85% de egresados de educación superior técnica con dificultades para insertarse en el mercado laboral mediante el ejercicio de su carrera, tratamos, entonces, con un sistema mal ensamblado.

La Ley General de Educación núm. 28044, en su artículo 40 define la Educación Técnico-Productiva como “una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo”. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral.

En una encuesta realizada por Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2014), a estudiantes de CETPRO sobre la percepción que tienen sobre la formación que reciben se manifiesta lo siguiente: Con respecto a la formación específica, a la pregunta ¿Consideras que la capacitación recibida debe ser actualizada, o renovada?, el 59% considera que la capacitación debe ser actualizada y fundamentan sus razones: requerimos que nos enseñen lo que se hace en el trabajo, porque

en la actualidad existe mucha tecnología y nuevas formas de hacer las cosas, el 29% de los encuestados coincide en manifestar: lo que nos enseñan es elemental. A la pregunta ¿realizaste las prácticas pre profesionales? el 56% de los encuestados indica que no realizó prácticas laborales en una empresa. Con respecto a la formación complementaria recibida, a la pregunta ¿Durante la capacitación aprendiste cómo crear tu propio negocio? el 62% de estudiantes considera que no está preparado para crear su propio negocio.

Como se puede apreciar existe limitaciones en el desempeño docente con respecto al dominio técnico, existe una necesidad del uso de las tecnologías actuales y de responder a las demandas del mercado laboral.

En el CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes también se registra esta problemática, en el aplicativo para la elaboración del PAT del CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes del 2017, con respecto a la inserción laboral indica: en el año 2014 se tuvo 12% de estudiantes insertados en el mercado laboral, en el año 2015 se tuvo 12,3% de insertados en el mercado laboral, en el año 2016 se descendió a un 4,8% de insertados en empresas y 11,5% de estudiantes se insertaron en su propia empresa y el 87,8 % no trabaja.

El mismo documento, respecto a las prácticas pre profesionales señala: El año 2014 ningún alumno realizó prácticas en empresas, los docentes manifiestan desconocer que el 30% de las horas deben dedicarlas a prácticas pre profesionales, en el año 2015 realizó prácticas en empresas el 7,8% y el 92,2% lo hizo internamente, es decir en la misma institución educativa, en el año 2016 realizó prácticas en empresas el 10,8% y el 89,3% lo hizo de manera interna.

Se infiere que los logros de aprendizaje, en el CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes, se evidencian en la realización de prácticas pre profesionales en empresas y el número de insertados en el mercado laboral.

Por otro lado las investigaciones realizadas por Bolívar, López y Murillo (2013), corroboran que el liderazgo pedagógico obtiene mejores resultados a nivel de logros de aprendizaje en instituciones educativas con condiciones desfavorables. El Ministerio de Educación (MINEDU) en los documentos de trabajo hace referencia del liderazgo pedagógico esperado, el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MBBDir) nos dice en el dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa; la cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Desempeño 16: Genera espacios y mecanismos 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. (MINEDU, 2014).

Asimismo, el MBDDir, menciona en el dominio 1, competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje. Desempeño 18: Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. Desempeño 20: Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. Desempeño 21: Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. (MINEDU, 2014).

1.2. Formulación del problema

Se ha realizado el análisis de las repercusiones de la problemática, e incide en los bajos logros de aprendizaje y la escasa inserción laboral de los egresados, también se identifican causas, tales como: las programaciones curriculares, uso de las TICs, monitoreo y acompañamiento a los docentes, y el trabajo colaborativo entre los docentes.

De acuerdo al planteamiento de la problemática que se presenta en el CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes, y sus respectivos fundamentos, se plantean:

a) Problema general:

¿Cómo puede mejorar el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018?

b) Problemas específicos:

- ¿Las programaciones curriculares responden a las demandas del mercado laboral?
- ¿Existe docentes actualizados para utilizar las TICs?
- ¿Existe suficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico?
- ¿Se desarrolla el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución?

1.3. FODA Interno y Externo

1.3.1. FODA Interno

Son los factores controlables al interior de la institución educativa, su influencia dependerá directamente de los miembros de la institución, el compromiso para el desarrollo y nuestro crecimiento institucional, y de la calidad de servicio que se brinda a los estudiantes.

El CETPRO “Nuestra Señora de las Mercedes” es una institución que brinda educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales, nuestra finalidad es la inserción de estudiantes al mercado laboral; de forma directa, creando su propia empresa y/o taller, o como mano de obra calificada en las empresas. Además, por el carisma institucional, se presenta una propuesta de formación basada en la espiritualidad de Jesús como liberador de la humanidad y en la Santísima Virgen, la Madre liberadora e ideal de la persona libre.

Contamos con cinco opciones ocupacionales: electricidad, confección textil, peluquería, computación y, cocina y repostería. El 100% de profesores tienen la condición de nombrados.

Se han identificado fortalezas y debilidades, considerando: infraestructura y mobiliario, equipamiento y material educativo, recursos humanos: estudiantes, administrativos y docentes, organización y procesos, procesos curriculares en la I.E, elementos curriculares, procesos de la administración, recursos financieros, tecnología y sistemas; los mismo que fueron analizados y ponderados en reuniones de reflexión con la participación de toda la comunidad educativa.

Las fortalezas son: el local es amplio e iluminado, por convenio con la municipalidad de Huancan hasta el 2023, se cuenta con equipamiento básico en las

diferentes opciones ocupacionales, Director con formación en liderazgo pedagógico, clima laboral adecuado y docentes comprometidos, las actividades están orientadas a la práctica y se utiliza metodologías demostrativas en su desarrollo. Se obtienen ingresos por mantenimiento de equipos y proyectos productivos, el centro de cómputo está implementado con internet y con computadoras en red.

Por otro lado, se identificaron las siguientes debilidades: docentes desactualizados en el uso de TICs, escaso monitoreo y acompañamiento a los docentes, instrumentos de gestión descontextualizados, inadecuadas programaciones curriculares, y escaso trabajo colaborativo entre docentes.

1.3.2. FODA Externo

Son los factores claves del entorno que no son controlables por la institución educativa, pero que afectan nuestro desarrollo, se realizó un análisis considerando: la familia, la comunidad, la empresa en la región y el país, la legislación educativa y organismos, avances científico tecnológico, valores y el currículo.

Se identificaron las oportunidades con la participación de toda la comunidad educativa, los mismos que luego de ser analizados y ponderados, son alianzas con: las congregaciones, municipio y centro de Salud que brindan apoyo en desarrollo personal y emocional a nuestros miembros; ONGs, congregaciones y municipio que apoyan en elaboración e implementación de proyectos, Legislación que permite realizar actividades de capacitación y prácticas pre profesionales con proyectos productivos, legislación que permite dar títulos de auxiliar técnico y técnico, presencia de jóvenes y adultos migrantes de otras regiones con deseo de superarse,

ministerio de trabajo que cuenta con perfiles de algunas opciones ocupacionales, ministerios (MTPE, MP) que apoyan con charlas sobre emprendimiento e inserción laboral.

Por otro lado, las amenazas identificadas y ponderadas son: familias disfuncionales y con violencia familiar, que perjudica al estudiante académicamente y emocionalmente; autoridades locales que realizan inversión en educación priorizando su impacto político; cambios acelerados en los servicios y productos de las opciones ocupacionales, cambios constantes de herramientas, máquinas y equipos, estudiantes que trabajan y presentan tardanzas e incumplimiento, perfiles desactualizados de las empresas, y carencia de diseños curriculares para CETPRO.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general:

Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Adecuar las programaciones curriculares para responder a las demandas del mercado laboral.
- Gestionar la actualización docente para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

- Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica.
- Aplicar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes de la institución.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis general:

Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs permitirá aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018.

1.5.2. Hipótesis específicas:

- Adecuar las programaciones curriculares permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.
- Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.
- Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.
- Aplicar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes de la institución permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la investigación

Wilches & Dussan (2000) realizaron un plan de mejora titulado: “Plan de mejoramiento para la cualificación del docentes de la media técnica y técnica superior”, se proponen mejorar la calidad educativa de la media técnica y de formación técnica superior, de 400 egresados de la secundaria, una mínima parte accede a la educación superior y los demás no se encuentran preparado para incursionar en el mercado laboral, se preguntan, ¿Porque si hay tres centros de educación técnica con especialidades específicas, los egresados deambulan por la calle y su actividad es nula? ¿Será que la formación técnica solo tiene de técnica el nombre? ¿será que no hay un trabajo coordinado entre todos los sectores involucrados? ¿Por qué el docente que labora en estos planteles, no tiene la formación ni la visión sobre el perfil de un bachiller técnico? ¿Será que los recursos asignados a estos planteles no se utilizan correctamente o son insuficientes? ¿Por qué si existe una institución de formación técnica superior los bachilleres no acuden al mismo? ¿Por qué no hay un trabajo coordinado entre las tres instituciones de la media y la de educación superior técnica?; Para lo cual se propone ejecutar las siguientes estrategias y acciones: Redefinir los programas de formación de profesores de modo que estas conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus estudiantes, preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, vinculando los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los verdaderos intereses de los estudiantes, establecer un plan de formación y/o capacitación continua que tenga en cuenta los siguientes aspectos: actualización en conocimientos tecnológicos relacionados, establecer una cualificación polivalente y flexible que facilite su adaptación a esas innovaciones tecnológicas. Se debe facilitar el acceso a las nuevas tecnologías y a los métodos de trabajo utilizados en las empresas y

centros de trabajo, y posibilitar al docente la adquisición de experiencias (técnicas y métodos de trabajo) en entornos reales de trabajo y pueda así ser transferido al alumnado.

Aguirre y otros (2013), realizaron un plan de mejora cuyo título es “Mejora de la práctica docente una experiencia de autoevaluación”, este plan propone mejorar la problemática de la calidad educativa y el desempeño docentes, se sabe que los profesores no comparten sus métodos y materiales, lo individual y lo colectivo. Es preciso dar a conocer las reflexiones y conocimientos, dudas y certezas. El proyecto ayudará a ser mejores profesores para beneficio directo de todos nuestros alumnos. Para lo cual se propone ejecutar las siguientes estrategias y acciones: Realizar una autoevaluación en base a las siguientes dimensiones, programación, diversidad, actividades de aula y evaluación, asimismo en base al análisis de la autoevaluación se propuso planes de mejora, pero teniendo en cuenta el FODA de la institución.

Torres (2016), realizó un plan de mejora titulado “Plan de mejora de soporte al desempeño docente”, partiendo del insuficiente manejo de las herramientas de mapas de progreso y rutas de aprendizaje, y un deficiente monitoreo a las sesiones de aprendizaje que los docentes desarrollan en aula, también la limitada implementación de instrumentos de evaluación, la falta de análisis de resultados por bimestre y la escasa promoción al trabajo en equipo. Para lo cual se propone realizar las siguientes estrategia y acciones: implementar herramientas de mapas de progreso y rutas de aprendizaje en la planificación curricular, monitoreo en aulas, capacitar y actualizar en técnicas e instrumentos de evaluación, realizar balance de metas logradas, y programar reuniones de equipo docente de forma permanente.

2.2 Bases teóricas - desarrollo del estudio

Desempeño docente.

Para el Ministerio de Educación (2012, p. 24), “desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia”, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. Se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio, expresa en cualquier actividad si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea.

Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el desempeño docente, según Montenegro (2007, p. 19), “es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”.

El docente se identifica como el profesional de la educación que tiene como tareas básicas las de: educar e instruir a sus estudiantes, en los diversos contextos de actuación (escuela, familia y comunidad) y en correspondencia con los fines y objetivos programados.

Remedios (2005) menciona: Los maestros tienen la responsabilidad de resolver de manera independiente y creadora los problemas relacionados con las tareas de instruir y educar a los alumnos en diferentes contextos de actuación y en correspondencia con las demandas del sistema educativo, enunciadas en los modelos pedagógicos vigentes, que se expresan en la práctica mediante el cumplimiento de las funciones profesionales. (p. 6)

Por otro lado, para Fernández (2008), el desempeño docente se entiende como: “Conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. Además, plantea que este desempeño, abordado desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella”. (p. 390)

Del mismo modo, el Marco del Buen Desempeño Docente (MBBD), señala: los desempeños que los docentes deben mostrar en su desempeño docente, por lo que basados en las causas observadas de nuestra problemática señalamos las pertinentes a cada una. En el desempeño 4 dice que el docente debe elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados [En nuestro caso el equipo docente debe elaborar las programaciones curriculares en base a las necesidades del mercado laboral]. En el desempeño 37 nos menciona que los docentes deben participar en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. [Debe ser preocupación de cada docente el crecimiento profesional, en nuestro caso actualizarse en el dominio técnico]. El desempeño 30 nos menciona que los docentes deben interactuar con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. [En la actualidad donde los cambios tecnológicos son constantes, necesitamos trabajar de manera colaborativa, en equipo.]

Desempeño docente y TICs

Oyarce (2016, p.4), nos menciona como resultado de su investigación: “mientras mayor es el dominio de las TIC por parte de los docentes, mayor es la calidad de su desempeño docente en relación con los estudiantes”.

Asimismo, Gutiérrez (2016, p.56) en sus conclusiones nos menciona que hay una relación positiva alta y muy significativa con rho de spearman de 0,784, entre el desempeño docente y el uso de las TICs. El manejo de las TICs es uno de los factores que mejorará del desempeño docente, por lo que en nuestro plan de mejora incluimos capacitaciones de actualización en el dominio técnico y TICs.

Programación curricular

El MINEDU (2006), nos dice que la Programación curricular es un documento que organiza y secuencia un conjunto de toma de decisiones para la práctica educativa. Se elabora teniendo como referente la estructura curricular básica, la estructura curricular específica o el diseño curricular básico y el diagnóstico de la realidad educativa, sociocultural y productiva de la región de influencia de la institución educativa. Busca la coordinación intradisciplinaria o por áreas, permitiendo la atención de todos los aspectos referido a la formación integral del estudiante para lograr perfiles profesionales. (p.39)

Capacitaciones para mejorar el dominio técnico

Ministerio de Educación (2017), menciona que el dominio técnico es la aplicación de procesos relacionados a la elaboración de un producto o prestación de un servicio, el manejo, mantenimiento y conservación de máquinas, equipos, artefactos, herramientas, instrumentos, la manipulación, almacenamiento, conservación o tratamiento de desechos

de los materiales e insumos y aplicación de las normas de seguridad, higiene o cuidado del medio ambiente, necesarios para el desarrollo de la enseñanza (p.10).

Capacitaciones en TICs

Licenciatura en Tecnología Educativa (2017), nos dice que ...las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden contribuir al acceso universal a la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficientes del sistema educativo. (p. 1)

Por otro lado, Campos & Sanchez (2014) nos menciona que los docentes y directivos deben prepararse en tres niveles: Indagador (alfabetización digital con el buen uso de las TIC, manejo de la información y optimización de la comunicación), desarrollador, e innovador (alfabetización digital, rumbo a la acreditación – IPEBA con el buen uso de las TIC). Estas capacitaciones deben basarse en: trabajar colaborativamente utilizando herramientas como correo electrónico, compartir y editar documentos en línea, formar grupos de trabajo y Skydrive. Participar en espacios virtuales de dialogo y compartir experiencias de otras escuelas, docentes y estudiantes de la comunidad PIL Network, utilizar herramientas TIC gratuitas y su aplicación pedagógica (Microsoft Learning Essentials, Skype, PILSR: Encuesta para líderes escolares, aplicaciones para educación con Office 365).

Monitoreo y acompañamiento pedagógico:

Encinas (2011), nos dice que se debe brindar al docente acompañamiento pedagógico y tecnológico. Es necesario desarrollar una estrategia de acompañamiento pedagógico y

tecnológico para los docentes, con el objetivo de garantizar que las enseñanzas sean puestas en práctica y que reciban retroalimentación en lo nuevo que va impartiendo e incursionando. Por tanto, habrá que formar docentes que puedan especializarse en el acompañamiento y que garanticen una real modernización de la ETP en el país. El MINEDU (2014 a, p.50), no dice que el monitoreo “Es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones”.

Según Haddad (2002) citado por Mairena (2015, p.17), monitoreo pedagógico “es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos”.

Por lo que podemos decir que el monitoreo está orientado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño del docente, para verificar el avance en la ejecución de las actividades desarrolladas (eficacia), la adecuada utilización de recursos para lograr dicho avance (eficiencia) y la consecución de los objetivos planteados durante el proceso de ejecución (efectividad), con el fin de detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades a efecto de introducir los ajustes a los cambios pertinentes, que aseguren el logro de resultados y efectos en el entorno.

Asimismo, Ministerio de Educación (2014 a, p.50) nos señala que el acompañamiento “es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica”.

Según Sovero Hinostraza F. (2012: 217) citado por Mairena (2015, p.19), menciona que el acompañamiento “es ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones

de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica”.

Trabajo colaborativo con apoyo de TICs:

Al respecto Bolívar, Murillo & López (2013), menciona que poco se puede esperar de la organización como conjunto, si la institución está débilmente acoplada, funcionando cada docente independientemente en su aula y las prácticas docentes individuales dependen del voluntarismo de cada profesor y la “lógica de la confianza”. Por tanto, si la clave de la mejora parece estar en una cultura cohesionada (acoplamiento), el liderazgo pedagógico y configurar la escuela como una comunidad profesional de aprendizaje, se consideran actualmente dos modos paralelos de articular la organización.

Walss & Valdés (2017) nos dice que el apostar por el establecimiento del trabajo colaborativo entre los docentes nos permitirá realizar la reflexión conjunta, la discusión, la identificación de problemas, la experimentación de alternativas de solución, y la evaluación de las mismas.

Entornos de trabajo

Google ofrece para el trabajo colaborativo, Google Apps for Education, entorno colaborativo enfocado especialmente al ámbito de la educación, en el que se incluyen diversas herramientas de Google que permiten trabajar en línea: Gmail, Google Drive, Google Calendar, Docs o Sites. Los recursos para comunicarse, debatir y colaborar son los Blogger, una herramienta de creación de blogs de Google, sencilla y eficaz, para todo tipo de usuarios. También están las herramientas para compartir archivos, Google Drive ofrece un almacenamiento en la nube de 15 Gb, para guardar y compartir todo tipo de

documentos y carpetas. Disponible como aplicación para móviles y tabletas. Además, permite editar directamente los documentos en línea con Google Docs. Por último, existen recursos para organizar el trabajo como Google Calendar, el calendario online de Google permite establecer tareas y fechas, citas, alarmas y recordatorios y, además, puede compartirse entre varios usuarios que añaden eventos comunes.

Liderazgo pedagógico

Siendo el liderazgo pedagógico un factor de alta influencia en el plan mejora, se hace referencias conceptuales desde la teoría analizada. Bolívar (2010, p. 82) señala: “La principal conceptualización [...] ha sido el liderazgo instruccional, educativo o pedagógico, [...] sitúa la acción del líder en las condiciones organizativas y profesionales que mejoren las prácticas docentes del profesorado y, de este modo, los logros académicos del alumnado”.

El liderazgo pedagógico centra su trabajo en aquellas prácticas que tienen un impacto en el profesorado o en la organización e indirectamente, en el aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de liderazgo, que había emergido dentro de la investigación sobre escuelas eficaces, se relaciona, en sentido amplio, con todo aquel conjunto de actividades que tienen qué ver con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por lo que se dice que “tras la práctica docente en el aula, el liderazgo pedagógico es el segundo factor más influyente en los resultados de los alumnos” (Bolívar, 2010a, p. 83).

Un líder pedagógico es un “líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico” (Ministerio de Educación, 2014, p. 12), Toda institución educativa necesita liderazgo directivo, quienes asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos.

Para Bendikson, Robinson, y Hattie, el liderazgo pedagógico directo se centra en la calidad de la práctica docente, incluyendo la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación docente y la formación docente. Liderazgo pedagógico indirecto crea las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje docente, garantizando que las políticas escolares, los modos de asignar recursos y otras decisiones de gestión apoyan aquello que requiere una alta calidad del aprendizaje, la enseñanza y el aprendizaje docente”. (citado por Bolívar, López, & Murillo, 2013, p. 25). A partir de esta nueva mirada del liderazgo, definimos el abordaje de lo que hoy se denomina el liderazgo pedagógico, según Leithwood (2009, p. 20), define como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”. La definición supone que el liderazgo es una función más amplia que la labor ejercida por el director de la institución educativa y es compartida con otras personas de la institución.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo en sus desempeños indica: Desempeño 18, el Director debe orientar y promover la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular [...] en articulación con la propuesta curricular regional, Desempeño 15, indica que los directores deben gestionar oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño [...], Desempeño 20, dice que el director como líder pedagógico debe monitorear y orientar el uso de estrategias y recursos metodológicos [...], Desempeño 21, menciona también que debe monitorear y orientar el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr [...], Desempeño 16, nos dice que los directores como líderes pedagógicos debe generar espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes [...]. (MINEDU, 2014).

2.3 Información institucional

2.3.1 Nombre (Significado - Descripción)

El CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes, es una institución que brinda formación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales donde el estudiante aprenderá a producir en alguna especialidad ocupacional. El nombre de Nuestra Señora de las Mercedes, proviene del nombre de la Virgen María, madre de Jesús, nuestra espiritualidad está fundamentada por la libertad. Forma estudiantes competentes laboralmente, con expectativas de mayores oportunidades, opciones laborales y salariales, para una mejor calidad de vida y el desarrollo de su proyecto de vida.

2.3.2 Ubicación e Infraestructura

El CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes con código modular 0479550 y código de local 809426, está ubicado en la plaza principal S/N del distrito de Huancan, provincia de Huancayo, región Junín, pertenece a la jurisdicción de la UGEL Huancayo y DRE de Junín, el distrito de Huancan está ubicado a 12°06'29" latitud sur y 75°12'15" longitud oeste, a una altitud de 3241 m.s.n.m; una superficie de 12 km², es uno de los veintiocho distritos que conforman la Provincia de Huancayo, ubicada en el Departamento de Junín, bajo la administración del Gobierno Regional de Junín, en el Perú. Limita por el norte y por el este con el Distrito de Chilca; por el este con el Distrito de Sapallanga; por el oeste con los distritos de Tres de Diciembre y Huamancaca Chico; y, por el sur con el Distrito de Huayucachi, tiene una población de 15 024 habitantes según datos del INEI, de los cuales 7 784 son mujeres y 7 240 son hombres.

La infraestructura no es propia, el local es cedido por la municipalidad mediante convenio, se tiene Aulas taller: peluquería de 74 metros cuadrados (m²), confección textil de 74 m², Computación e informática de 26 m² y, Soporte técnico y mantenimiento de computadoras de 26 m², se tiene dos servicios higiénicos: uno de damas y uno de varones, cuenta con los servicios básicos de agua, luz y desagüe.

2.3.3 Breve reseña histórica

Por la necesidad de contar con un Centro Educativo y la distancia existente para llegar a otros centros educativos similares en el mes abril de 1977 los pobladores del Distrito de Hualhuas se reunieron para inaugurar el funcionamiento del Centro de Educación Ocupacional Itinerante de Gestión Estatal con sede en Hualhuas.

Nuestro centro educativo comenzó a funcionar con cinco especialidades tales como Telares, Zootecnia, Talla en Madera, Ebanistería y Modistería.

En el año 2001, se presenta un proyecto para asignarle un nombre que identifique a la Institución, asignándosele el nombre de Centro de Educación Ocupacional Itinerante de Gestión Estatal “Nuestra Señora de Las Mercedes”, en honor a la que por tradición es la Patrona de la Institución la Virgen de las Mercedes, en virtud a la R.D. N° 12571 del 15 de noviembre del 2001.

Por las necesidades de capacitación en el año 2000, se trasladan al Distrito de Sicaya, S.A. de Cajas y el AA.HH. Justicia Paz y Vida del Distrito de El Tambo - Huancayo. Previo a la firma de convenios interinstitucionales. En el año 2004 se trasladan al Distrito de San Agustín de Cajas. En el año 2006 se trasladan al Centro Poblado La Punta- Sapallanga. El 30 de julio del 2008, se da la conversión a Centro de Educación Técnico Productiva; denominándose actualmente: CETPRO “Nuestra

Señora de las Mercedes”. El 2016 se traslada al Distrito de Huancan donde viene funcionando actualmente en un local cedido mediante convenio por la Municipalidad de Huancan.

2.3.4 Visión de la Institución Educativa

El CETPRO “Nuestra Señora de las Mercedes” en el año 2020 será una Institución competitiva, con talleres implementados con equipamiento acordes a las demandas del mercado laboral, con docentes capacitados que realizan innovación tecnológica, donde se forme estudiantes técnicos competentes, emprendedores e innovadores, capaces de solucionar problemas de su entorno, con conciencia ecológica y práctica de valores para una convivencia escolar democrática.

2.3.5 Misión de la Institución Educativa

Somos una Institución que promueve una educación técnico productiva de calidad con mano de obra calificada en el mercado laboral con participantes que practican valores positivos fortaleciendo las relaciones humanas, con conocimientos tecnológicos y científicos encaminados a formar pequeñas empresas generando el autoempleo y fomentando en los estudiantes actitudes positivas para la conservación del medio ambiente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y ACCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Alcances de la investigación

La investigación busca fortalecer el desempeño docente en el CETPRO “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan 2018, habiendo identificado como causas principales: las programaciones curriculares poco pertinentes a las demandas del mercado laboral, limitada actualización docente en el dominio técnico y uso de TICs, insuficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico y, limitado trabajo colaborativo entre docentes.

Luego de este análisis se propone como objetivo, fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018; para el logro del mismo realizaremos las siguientes acciones: promover la realización de las programaciones curriculares con la participación de todo el equipo docente, a partir de los perfiles del sector productivo y los lineamientos del diseño curricular; gestionar capacitaciones de actualización en el dominio técnico y TICs para los docentes, a partir de las necesidades de capacitación detectadas; realizar un monitoreo y acompañamiento pedagógico pertinente y, promover estrategias para el trabajo colaborativo entre docentes utilizando las TICs y talleres de sensibilización.

Luego de la aplicación de estas acciones, el producto que queremos lograr es el mejoramiento del desempeño docente con apoyo de las TICs y por ende el incremento de porcentaje de estudiantes insertados en el mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico.

3.2 Resumen del diagnóstico

Problema General	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos
¿Cómo puede mejorar el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan, 2018?	¿Las programaciones curriculares responden a las demandas del mercado laboral	Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan, 2018.	Adecuar las programaciones para responder a las demandas del mercado laboral.
	¿Los docentes están actualizados para utilizar las TICs?		Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs.
	¿Es suficiente el monitoreo y acompañamiento pedagógico?		Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.
	¿Se desarrolla el trabajo colaborativo entre docentes de la institución?		Aplicar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes de la institución.

3.3 Planeamiento del plan de mejora

Objetivo General	Producto	Acciones (objetivos Específicos)	Recursos humanos, materiales y equipos	Cronograma	Responsables
Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan, 2018.	Mejoramiento del desempeño docente con apoyo de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan, 2018.	Adecuar las programaciones para responder a las demandas del mercado laboral.	Local de reunión Pasajes Alimentación Papel Bond Material impreso.	01 de marzo de 2018 al 05 de marzo de 2018	Asis Saldaña Director de la IE y docentes
		Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs.	Local de reunión Ponente Pasajes Alimentación Papel Bond Material impreso .	02 de abril de 2018 al 30 de noviembre de 2018	Asis Saldaña Director de la IE y docentes
		Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.	Aulas Fichas de monitoreo Material impreso (Fotocopias)	02 de abril de 2018 al 30 de diciembre de 2018	Asis Saldaña Director de la IE
		Aplicar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes de la institución.	Local de reunión. Psicólogo. Materiales impresos (fotocopias)	01 de marzo de 2018 al 30 de diciembre de 2018	Asis Saldaña Director de la IE

3.4 Presupuesto del Plan de Mejora

Producto	Mejoramiento del desempeño docente con apoyo de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnico Productiva “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huancan, 2018.						S/. 4910,00
Acciones (objetivos Específicos)	Descripción del gasto + actividad	Cantidad	U. de medida	Costo unitario [S/.]	*Rubro presupuestal	Total [S/.]	
Adecuar las programaciones para responder a las demandas del mercado laboral, con la participación de todo el equipo docente, a partir de los perfiles del sector productivo y los lineamientos del diseño curricular.	Local para reunión de fortalecimiento en programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	1	Día	100,00	Infraestructura	100,00	
	Facilitador en programación curricular para en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	1	Servicio	200,00	Servicios	200,00	
	Refrigerio para reunión de fortalecimiento en programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	5	Persona	5,00	Servicios	25,00	
	Fotocopias para reunión de fortalecimiento en programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	300	Unidad	0,10	Servicios	30,00	
	Pasajes para trasladarse a realizar encuesta a los empresarios (5 Personas)	5	Personas	12,00	Viajes, alojamiento y viáticos	60,00	
	Copias de para realizar encuesta a empresarios (5 Personas)	200	Unidad	0,10	Servicios	20,00	
	Local para reunión de elaboración de la programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	1	Día	100,00	Infraestructura	100,00	
	Refrigerio para reunión de elaboración de la programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	5	Persona	5,00	Servicios	25,00	

	Impresión de programación curricular en base a los perfiles de las empresas (5 Personas)	600	Unidad	0,10	Servicios	60,00
	Anillado de programaciones curriculares (5 Personas)	15	Unidad	3,00	Servicios	45,00
Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs y dominio técnico para los docentes, a partir de las necesidades formativas detectadas.	Pasajes para envío de solicitudes de apoyo para capacitaciones en dominio técnico y TICs (5 Personas)	1	Persona	12,00	Viajes, alojamiento y viáticos	12,00
	Inscripción en curso de capacitación en dominio técnico y TICs (5 Personas)	5	Persona	400,00	Servicios	2000,00
	Pasajes para traslado de docentes a centro de capacitación en dominio técnico	5	Personas	9,60	Viajes, alojamiento y viáticos	48,00
	Refrigerio para capacitaciones en dominio técnico (5 Personas)	10	Persona	5,00	Servicios	50,00
	Cuadernos A4 para el desarrollo de capacitaciones en dominio técnico (5 Personas)	5	Unidad	4,50	Materiales y suministros	22,50
	Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.	Local para el desarrollo de jornada de fortalecimiento de capacidades a los docentes en estrategias de acompañamiento (5 Personas)	1	Día	100,00	Infraestructura
	Facilitador en monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desarrollo de jornada de fortalecimiento de capacidades a los docentes en estrategias de acompañamiento pedagógico (5 Personas)	1	Servicio	200,00	Servicios	200,00

	Fotocopias para el desarrollo de jornada de fortalecimiento de capacidades a los docentes en estrategias de acompañamiento pedagógico (5 Personas)	600	Unidad	0,10	Servicios	60,00
	Refrigerio para desarrollo de círculos de interaprendizaje entre docentes (5 Personas)	5	Personas	5,00	Servicios	25,00
	Fotocopias para el monitoreo y acompañamiento a los docentes en su práctica pedagógica (5 Personas)	100	Unidad	0,10	Servicios	10,00
	Local para desarrollo de círculos de interaprendizaje entre docentes (5 Personas)	8	Día	100,00	Servicios	800,00
	Refrigerio para desarrollo de círculos de interaprendizaje entre docentes (5 Personas)	40	Personas	5,00	Servicios	200,00
	Pasajes para realizar pasantías en otros CETPROs (5 personas)	10	Personas	10,00	Viajes y alojamiento	50,00
	Refrigerio para realizar pasantías en otros CETPROs	25	Personas	5,00	Servicios	125,00
	Cuadernos A4 para el desarrollo de acompañamiento pedagógico (5 Personas)	5	Unidad	4,50	Materiales y suministros	22,50
Aplicar estrategias de trabajo colaborativo entre los docentes de la institución, utilizando las TICs y talleres de sensibilización.	Local para el desarrollo de jornada de fortalecimiento en trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas)	1	Día	100,00	Infraestructura	100,00
	Facilitador para jornada de fortalecimiento en trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas)	1	Servicio	200,00	Servicios	200,00
	Fotocopias para jornada de fortalecimiento en trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas)	600	Unidad	0,10	Servicios	60,00

Refrigerio para jornada de fortalecimiento en trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas).	5	Personas	5,00	Servicios	25,00
Centro de cómputo con computadoras en red y conexión internet, con acces point para tener acceso a internet inalámbrico para desarrollo de jornada de reflexión donde se promueve el trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas)	3	Día	0,00	Infraestructura	0,00
Fotocopias para el desarrollo de jornada de reflexión donde se promueve el trabajo colaborativo entre docentes (5 Personas)	600	Unidad	0.10	Materiales y suministros	60,00
Laptop para consolidar las acciones a utilizar y verificar su cumplimiento (5 Personas)	5	Unidad	0,00	Materiales y suministros	00,50
Refrigerio para el desarrollo de jornada de reflexión para promover el trabajo colaborativo de los docentes para realizar la planificación (5 Personas)	15	Día	5,00	Servicios	75,00

3.5 Seguimiento del Plan de Mejora

3.5.1 Monitoreo

- Efectuar una reunión de reflexión con los docentes para identificar y evaluar el nivel de avance de la realización de las programaciones curriculares a partir de los perfiles del sector productivo.
- Realizar reuniones de reflexión mensual con los docentes para identificar y evaluar el nivel de las capacitaciones de actualización en el dominio técnico y TICs y, cómo se implementa en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Realizar tres reuniones de reflexión con los docentes para identificar y evaluar el nivel de avance del monitoreo y acompañamiento pedagógico.
- Realizar dos reuniones con los docentes, para identificar y evaluar el nivel de avance del trabajo colaborativo utilizando las TICs.

3.5.2 Acciones de sostenibilidad y mejora continua

- Realizar convenios con las empresas para obtener perfiles actuales del sector productivo, buscar prácticas pre profesionales y su posterior inserción laboral.
- Realizar un programa de capacitación en dominio técnico y TICs a personal seleccionado, y progresivamente hacer la réplica para sus colegas.
- Elaborar un plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico pertinente y permanente de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Implementar entornos virtuales de trabajo colaborativo con los docentes: correos, blog, Google Drive, Sky drive, Google calendar, Docs o sites.

3.6 Limitaciones de la investigación

- Se presentaron dificultades al momento de realizar la ponderación VIP de factores externos debido a que los docentes que participaron en las reuniones no comprendían muy bien las puntuaciones que les corresponden a cada uno de los indicadores como son viabilidad, impacto y prioridad.
- Escasa bibliografía relacionada con el desempeño docente de formación técnica, dominio técnico y planes de mejora en CETPRO.
- Indiferencia de algunos empresarios para realizar convenios con la finalidad de obtener perfiles de sector productivo y la realización de prácticas pre profesionales para los estudiantes.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis externo

El entorno en el que se desenvuelve el CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan es la fuente principal de la identificación de las oportunidades y amenazas. En tal sentido el objetivo principal del análisis del entorno, es la identificación detallada de las mismas.

Matriz VIP de Evaluación y Ponderación de Factores Externos

Si revisamos la lista de oportunidades y amenazas que debiéramos tener al final de este análisis, podremos identificar que no todas ellas tienen la misma importancia y/o prioridad; por lo que se hace necesario, realizar una evaluación y ponderación de las mismas, de forma a definir cuáles son las más importantes y prioritarias que debe abordar al CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes. Para tal fin, hicimos uso de la matriz de ponderación VIP, a través de la cual cada oportunidad y amenaza fue evaluada en relación a 3 factores: Viabilidad, Impacto, Prioridad; las mismas que consideran las siguientes puntuaciones.

Viabilidad:

Viabilidad de la Oportunidad	Puntaje
Alta complejidad o muy difícil de implementar	1
Complejidad o dificultad media	3
Muy simple o fácil de implementar	5
Viabilidad de la Amenaza	Puntaje
Remota o muy poco probable de suceder	1
Probabilidad media de suceder	3
Inminente o altamente probable de suceder	5

Impacto:

Impacto de la Oportunidad o Amenaza	Puntaje
Bajísimo Impacto	1
Impacto medio	3
Altísimo Impacto	5

Viabilidad:

Prioridad de la Oportunidad o Amenaza	Puntaje
Bajísima Prioridad	1
Prioridad Media	3
Alta Prioridad	5

Obteniendo los siguientes resultados:

Matriz de ponderación VIP

Oportunidades	Viabilidad	Impacto	Prioridad	Puntaje
O1 ONGs, congregaciones, municipio y centro de Salud que brindan apoyo en desarrollo personal y emocional	3	5	5	75
O2 ONGs, congregaciones y Municipio que apoyan en elaboración e implementación de proyectos	3	5	5	75
O3 Legislación que permite realizar actividades de capacitación y prácticas pre profesionales con proyectos productivos.	5	5	5	125
O4 Legislación que permite dar títulos de auxiliar técnico y técnico.	5	5	5	125
O5 Presencia de jóvenes y adultos migrantes de otras regiones con deseo de superarse.	5	5	5	125
O6 Ministerio de trabajo que cuenta con perfiles de algunas opciones ocupacionales	5	5	5	125
O7 Ministerios (MTPE, MP) que apoyan con charlas sobre emprendimiento y inserción laboral.	5	5	5	125
Amenazas	Viabilidad	Impacto	Prioridad	Puntaje
A1 Familias disfuncionales y violencia familiar que perjudica al estudiante académicamente y emocionalmente.	5	5	3	75
A2 Autoridades locales que realizan inversión en educación priorizando su impacto político sobre lo técnico.	5	5	3	75
A3 Cambios acelerados en los servicios y productos de las diferentes opciones ocupacionales.	5	5	5	125
A4 Cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos	5	5	3	75
A5 Estudiantes que trabajan para autosostenerse por lo que llegan tarde, faltan y no cumplen con las tareas.	5	5	5	125
A6 No se tiene perfiles de las empresas actualizadas.	5	5	5	125
A7 Carencia de diseños curriculares actualizados para CETPROs.	5	5	5	125

Esos son los resultados obtenidos en el desarrollo del análisis externo, oportunidades y amenazas que afectan al CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan y que debemos tomar en cuenta para el desarrollo de nuestro plan de mejora.

4.2 Análisis y discusión de resultados obtenidos en el análisis interno

En base al análisis interno donde identificamos las Fortalezas y Debilidades de diferentes aspectos de la I.E. CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, el mismo que luego de haber realizado una ponderación mostramos a continuación:

Para tal fin, hicimos uso de la matriz de ponderación VIP, a través de la cual cada fortaleza y debilidad fue evaluada en relación a 2 factores: Complejidad e Impacto; las mismas que consideran las siguientes puntuaciones.

Complejidad: Asignaremos un puntaje de 1 a 5 en donde:

1 => significa que una fortaleza tiene un nivel muy bajo de complejidad por lo que no constituye una capacidad distintiva y sustentable en el tiempo, y en el caso de la debilidad, significa que ésta no se constituye en una deficiencia muy difícil de superar o corregir.

5 => significa que una fortaleza tiene un altísimo grado de complejidad, lo que la convierte en una capacidad distintiva, difícil de imitar y sustentable en el tiempo, y en el caso de una debilidad, significa que ésta es altamente difícil o costosa de superar o corregir.

Impacto: Asignaremos un puntaje de 1 a 10 en donde:

1 => significa que una fortaleza o debilidad, tienen un nivel de impacto muy bajo en los resultados de la organización.

10 => significa que una fortaleza o debilidad tienen un nivel de impacto elevadísimo o directo en los resultados de la organización

Obteniendo los siguientes resultados:

Matriz de ponderación VIP

Fortalezas	Complejidad	Impacto	Puntaje
F1 Contamos con un local amplio con buena iluminación, por convenio con la municipalidad de Huancan hasta el 2023.	5	8	13
F2 Se cuenta con equipamiento básico en las diferentes opciones ocupacionales.	5	8	13
F3 Director con capacitación en liderazgo pedagógico.	5	10	15
F4 Se tiene un clima laboral adecuado con docentes comprometidos	5	8	13
F5 Las actividades son eminentemente prácticas y se utiliza metodologías demostrativas en su desarrollo.	5	8	13
F6 Se tiene ingresos por mantenimiento de equipos y proyectos productivos	5	10	15
F7 Centro de computo implementado con internet y con computadoras en red..	5	8	13
Debilidades	Complejidad	Impacto	Puntaje
D1 Limitada actualización en dominio técnico de los docentes	5	10	15
D2 Deficiente monitoreo y acompañamiento.	5	10	15
D3 Instrumentos de gestiones poco pertinentes a las necesidades.	4	8	12
D4 Las programaciones curriculares no son realizadas en base a los perfiles de las empresas por lo que son poco pertinentes al mercado laboral.	5	10	15
D5 Se tiene deficiencias en el desempeño docente.	3	10	13
D6 Escaso trabajo colaborativo entre docentes.	5	10	15
D7 Escaso dominio de TICs de parte de los docentes.	5	8	13

4.3 Análisis y discusión de resultados obtenidos en el análisis de las hipótesis de trabajo

Luego de haber efectuado un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, pasamos a realizar el “FODA CRUZADO” por medio del cual determinaremos un conjunto de hipótesis de trabajo, las cuales constituirán la base fundamental para la elaboración de un plan de mejora y las acciones que nos permita mejorar los logros de aprendizaje en esta institución.

FODA CRUZADO DEL CETPRO NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES

		OPORTUNIDADES	AMENAZAS
			
FODA CRUZADO			
FORTALEZAS	<p>F1 Contamos con un local amplio con buena iluminación, por convenio con la municipalidad de Huancayo hasta el 2023.</p>	<p>(F1-O1): En los talleres amplios promover talleres de desarrollo personal y emocional con el apoyo de la ONGs, congregaciones, municipio y centro de Salud.</p> <p>(F1, O2)</p> <p>(F1, O3)</p> <p>(F1, O4)</p> <p>(F1, O5)</p> <p>(F1, O6)</p> <p>(F1, O7)</p>	<p>(F1-A1): En los talleres amplios que se tienen realizar talleres sobre paternidad responsable.</p> <p>(F1, A2)</p> <p>(F1, A3)</p> <p>(F1, A4)</p> <p>(F1, A5)</p> <p>(F1, A6)</p> <p>(F1, A7)</p>
	<p>F2 Se cuenta con equipamiento básico en las diferentes opciones ocupacionales.</p>	<p>(F2, O1)</p> <p>(F2, O1)</p> <p>(F2, O3): Con el equipamiento básico que se tiene realizar actividades de capacitación y proyectos productivos como parte de las prácticas pre profesionales.</p> <p>(F2, O4)</p> <p>(F2, O5)</p> <p>(F2, O6)</p> <p>(F2, O7)</p>	<p>(F2, A1)</p> <p>(F2, A2)</p> <p>(F2, A3) Con el equipamiento básico que se tiene promover la innovación tecnológica de servicios y productos al proceso o producto a fin de responder a los cambios actuales</p> <p>(F2, A4)</p> <p>(F2, A5)</p> <p>(F2, A6)</p> <p>(F2, A7)</p>

	F3 Director con capacitación en liderazgo pedagógico.	(F3, O1) (F3, O2) (F3, O3) (F3, O4) (F3, O5) Promover la realización de las programaciones curriculares en base a los perfiles del MTPE. (F3, O6) (F3, O7)	(F3, A1) (F3, A2) (F3, A3) (F3, A4) Gestionar capacitaciones en dominio técnico para responder a los cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos. (F3, A5) (F3, A6) Promover la realización de las programaciones curriculares a partir de los perfiles del sector productivo (F3, A7) .
	F4 Se tiene un clima laboral adecuado con docentes comprometidos	(F4, O1) Realizar charlas de sensibilización para promover el trabajo colaborativo entre docentes con apoyo de las ONGs y congregaciones. (F4, O2) (F4, O3) (F4, O4) (F4, O5) (F4, O6) (F4, O7) Realizar charlas sobre emprendimiento con apoyo del MTPE y MP con la colaboración de la comunidad educativa.	(F4, A1) (F4, A2) Con el apoyo de la comunidad educativa en su conjunto sensibilizar a las autoridades locales para inviertan en las necesidades del CETPRO. (F4, A2) (F4, A3) (F4, A4) (F4, A5) (F4, A6) (F4, A7)
	F5 Las actividades son eminentemente prácticas y se utiliza metodologías demostrativas en su desarrollo.	(F5, O1) (F5, O2) (F5, O3) (F5, O4) (F5, O5) Proponer capacitaciones a los jóvenes y adultos, con actividades con más prácticas y metodología demostrativa. (F5, O6) (F5, O7)	(F5, A1) (F5, A2) (F5, A3) (F5, A4) (F5, A5) (F5, A6) (F5, A7)
	F6 Se tiene ingresos por mantenimiento de equipos y proyectos productivos	(F6, O1) (F6, O2) Con los ingresos que se tiene promover la elaboración de proyectos de implementación con apoyo de la ONGs congregaciones y Municipio. (F6, O3) (F6, O4) (F6, O5) (F6, O6) (F6, O7)	(F6, A1) (F6, A2) (F6, A3) (F6, A4) Con los recursos que se tiene promover talleres de fortalecimiento en programación curricular a partir de los perfiles (F6, A5) (F6, A6) (F6, A7)
	F7 Centro de computo implementado con internet y con computadoras en red.	(F7, O1) (F7, O2) (F7, O3) (F7, O4)	(F7, A1) (F7, A2) (F7, A3)

		(F7, O5) (F7, O6) Realizar propuestas curriculares con perfiles de algunas opciones ocupacionales que tiene MTPE usando las computadoras. (F7, O7)	(F7, A4) Promover el uso de las TICs en el proceso de enseñanza a fin de responder a los cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos. (F7, A5) (F7, A6) (F7, A7)
DEBILIDADES	D1 Limitada actualización en dominio técnico de los docentes	(D1, O1) (D1, O2) Gestionar capacitaciones de en dominio técnico con apoyo de las ONG, congregaciones y Municipio. (D1, O3) (D1, O4) (D1, O5) (D1, O6) (D1, O7)	(D1, A1) (D1, A2) (D1, A3) Gestionar capacitaciones en dominio técnico para minimizar el impacto de los cambios acelerados en los servicios y productos (D1, A4) (D1, A5) (D1, A6) (D1, A7)
	D2 Deficiente monitoreo y acompañamiento.	(D2, O1) (D2, O2) Promover talleres de fortalecimiento en monitoreo y acompañamiento con apoyo de las ONG, congregaciones y Municipio. (D2, O3) (D2, O4) (D2, O5) (D2, O6) (D2, O7)	(D2, A1) (D2, A2) (D2, A3) (D2, A4) (D2, A5) (D2, A6) (D2, A7)
	D3 Instrumentos de gestiones poco pertinentes a las necesidades.	(D3, A1) (D3, A2) (D3, A3) (D3, A4) (D3, A5) (D3, A6) (D3, A7)	(D3, A1) (D3, A2) (D3, A3) (D3, A4) (D3, A5) (D3, A6) Promover la elaboración de perfiles que nos permita tener instrumentos de gestión pertinentes a las necesidades de las empresas del entorno. (D3, A7) Mejorar los instrumentos de gestión a fin de minimizar los efectos de la falta de diseños curriculares actualizados.
	D4 Las programaciones curriculares no son realizadas en base a los perfiles de las empresas por lo que son poco	(D4, O1) (D4, O2) (D4, O3) (D4, O4) (D4, O5)	(D4, A1) (D4, A2) (D4, A3) (D4, A4) (D4, A5)

pertinentes al mercado laboral.	(D4, O6) Elaborar las programaciones curriculares tomando como referencia los perfiles del MTPE a fin de que sean pertinentes a las necesidades del mercado laboral. (D4, O7)	(D4, A6) (D4, A7)
D5 Se tiene deficiencias en el desempeño docente.	(D5, O1) (D5, O2) (D5, O3) Promover los convenios con las empresas para buscar prácticas pre profesionales para los estudiantes y este coadyuve a mejorar el desempeño docente (D5, O4) (D5, O5) (D5, O6) Promover la elaboración de las programaciones curriculares a partir de los perfiles de MTPE, para mejorar el desempeño docente (D5, O7)	(D5, A1) (D5, A2) (D5, A3) Mejorar el desempeño docente para responder a los cambios acelerados de los productos y servicios (D5, A4) (D5, A5) (D5, A6) (D5, A7)
D6 Escaso trabajo colaborativo entre docentes.	(D6, O1) (D6, O2) Realizar talleres de sensibilización sobre trabajo colaborativo, con apoyo de las ONG, congregaciones y Municipio. (D6, O3) (D6, O4) (D6, O5) (D6, O6) (D6, O7)	(D6, A1) (D6, A2) (D6, A3) (D6, A4) (D6, A5) (D6, A6) (D6, A7)
D7 Escaso dominio de TICs de parte de los docentes.	(D1, O1) (D1, O2) Promover las capacitaciones en dominio de TICs para los docentes con apoyo de la ONG y congregaciones. (D1, O3) (D1, O4) (D1, O5) (D1, O6) (D1, O7)	(D1, A1) (D1, A2) (D1, A3) (D1, A4) (D1, A5) (D1, A6) (D1, A7)

Como podemos ver luego de elaborar la matriz de FODA cruzado obtenemos 4 grupos de

Hipótesis de Trabajo o acciones estratégicas que se podría realizar en la I.E. CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan.

Ponderación de Hipótesis de Trabajo del FODA cruzado.

Luego de concluido nuestro análisis, a través de la elaboración del FODA cruzado, debemos como último paso, establecer una ponderación de todas las hipótesis de trabajo definidas, con el objetivo de ordenarlas en orden de prioridad e importancia.

Matriz VIP de Evaluación y Ponderación de Hipótesis de Trabajo

A continuación, colocaremos todas las hipótesis de trabajo determinadas en nuestro análisis, para darles un puntaje en las columnas a continuación según los criterios de: Viabilidad de implementación o Complejidad del curso de acción, Impacto en los Resultados de la I.E. CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan y Prioridad de Implementación de la Solución

MATRIZ DE PONDERACION VIP				
HIPOTESIS DE TRABAJO	VIABILIDAD	IMPACTO	PRIORIDAD	PUNTAJE
F1-O1: En los talleres amplios promover talleres de desarrollo personal y emocional con el apoyo de la ONGs, congregaciones, municipio y centro de Salud.	5	3	3	45
F2-O3: Con el equipamiento básico que se tiene realizar actividades de capacitación y proyectos productivos como parte de las prácticas pre profesionales.	3	5	5	75
F4, O1: Realizar charlas de sensibilización para promover el trabajo colaborativo entre docentes con apoyo de las ONGs y congregaciones.	5	5	5	125
F4-O7: Realizar charlas sobre emprendimiento con apoyo del MTPE y MP con la colaboración de la comunidad educativa.	5	3	3	45
F5-O5: Proponer capacitaciones a los jóvenes y adultos, con actividades netamente prácticas y metodología demostrativas.	3	5	5	75
F6-O2: Con los ingresos que se tiene promover la elaboración de proyectos de implementación con apoyo de la ONGs congregaciones y Municipio.	3	5	5	75
D2-O2 Promover talleres de fortalecimiento en monitoreo y acompañamiento con apoyo de las ONG, congregaciones y Municipio.	5	5	5	125

D5, O3 Promover los convenios con las empresas para buscar prácticas pre profesionales para los estudiantes y este coadyuve a mejorar el desempeño docente	3	5	5	75
F7-O6: Elaborar las programaciones curriculares tomando como referencia los perfiles del MTPE a fin de que sean pertinentes a las necesidades del mercado laboral.	5	5	5	125
F1-A1: En los talleres amplios que se tienen realizar talleres sobre paternidad responsable.	5	3	3	45
F2-A3: Con el equipamiento básico que se tiene promover la innovación tecnológica de servicios y productos al proceso o producto a fin de responder a los cambios actuales	3	5	5	75
F4-A2: Con el apoyo de la comunidad educativa en su conjunto sensibilizar a las autoridades locales para inviertan en las necesidades del CETPRO.	5	3	5	75
F6-A4: Con los ingresos que se tiene realizar proyectos de implementación a fin de responder a los cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos	3	5	5	75
F7, A4: Promover el uso de las TICs en el proceso de enseñanza a fin de responder a los cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos.	5	5	5	125
D1-A3 Gestionar capacitaciones en dominio técnico para minimizar el impacto de los cambios acelerados en los servicios y productos.	5	5	5	125
D3-A7: Mejorar los instrumentos de gestión a fin de minimizar los efectos de la falta de diseños curriculares actualizados.	3	5	5	75
D5-A3 Mejorar el desempeño docente para responder a los cambios acelerados de los productos y servicios.	5	5	5	125

Como se puede observar la hipótesis de trabajo que más puntaje obtuvieron son:

F4, O1: Realizar charlas de sensibilización para promover el trabajo colaborativo entre docentes con apoyo de las ONGs y congregaciones.

D2-O2 Promover talleres de fortalecimiento en monitoreo y acompañamiento con apoyo de las ONG, congregaciones y Municipio.

F7-O6: Elaborar las programaciones curriculares tomando como referencia los perfiles del MTPE a fin de que sean pertinentes a las necesidades del mercado laboral.

F7, A4: Promover el uso de las TICs en el proceso de enseñanza a fin de responder a los cambios acelerados de herramientas, máquinas y equipos.

D1-A3 Gestionar capacitaciones en dominio técnico para minimizar el impacto de los cambios acelerados en los servicios y productos.

D5-A3 Mejorar el desempeño docente para responder a los cambios acelerados de los productos y servicios.

Como se muestra las hipótesis de trabajo giran en torno a mejorar el desempeño docente de los docentes del CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes.

Tomando como referencia el Marcos de Buen desempeño Docente (2012), donde se muestra los desempeños del docente basado en cuatro dominios y el Marco de Buen Desempeño del Director (2014), donde se muestra los desempeños del Directivo en dos dominios, se puede apreciar deficiencia en el liderazgo pedagógico del Director en los dominios 1 y 2 y a nivel del Docente el limitado desempeño docente en los dominios 1 y 2

Estas hipótesis de trabajo fueron generadas por:

D1 Limitada actualización en dominio técnico de los docentes

D2 Deficiente monitoreo y acompañamiento.

D4 Las programaciones curriculares no son realizadas en base a los perfiles de las empresas por lo que son poco pertinentes al mercado laboral.

D5 Se tiene deficiencias en el desempeño docente.

D6 Escaso trabajo colaborativo entre docentes.

D7 Escaso dominio de TICs de parte de los docentes.

Por lo tanto, la propuesta de Plan de Mejora presentado como trabajo académico; tendrá como base de investigación: Deficiente desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se concluye que, la realización de programaciones curriculares involucrando a todo el equipo docente, a partir de los perfiles del sector productivo y, los lineamientos del diseño curricular, mejora el desempeño docente y por ende el incremento de la cantidad de estudiantes insertados en el mercado laboral.

Asimismo, la gestión de capacitaciones de actualización en el dominio técnico y manejo de TICs para fortalecer el desempeño docente, genera una dinamización de su práctica y por ende el incremento de porcentaje de estudiantes insertados en el mercado laboral; como dice Oyarce (2016, p.4): “mientras mayor es el dominio de las TIC por parte de los docentes, mayor es la calidad de su desempeño docente en relación con los estudiantes”.

La realización constante de monitoreo y acompañamiento pedagógico mejora el desempeño docente, por su repercusión en el desarrollo de competencias e incidencia en el aumento de estudiantes insertados en el mercado laboral. Mairena (2015, p.19), menciona que el acompañamiento “es ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica [...] al docente en temas relevantes a su práctica”, esto contribuirá a minimizar las debilidades en el desempeño docente.

También, la promoción del trabajo colaborativo entre docentes a partir del uso de las TICs y talleres de sensibilización mejora el desempeño docente y repercute en el incremento de porcentaje de estudiantes insertados en el mercado laboral, haciendo uso de herramientas como Google apps for Education en el que se incluye herramientas como Gmail, Google Drive, Blogger, Google Calendar, etc.

Por otro lado, la gestión del director con liderazgo pedagógico es un factor de calidad para el logro de aprendizajes, esto influye en el fortalecimiento del desempeño docente, como lo corrobora Bolívar, López, & Murillo (2013, p. 25), el liderazgo pedagógico directo se centra en la calidad de la práctica docente, incluyendo la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, así como la calidad de la investigación docente y la formación docente.

5.2 Recomendaciones

Según los resultados del trabajo realizado, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Promover alianzas institucionales y convenios con las empresas para mantener una comunicación fluida, con información vigente para realizar programaciones curriculares pertinentes que respondan a las necesidades del mercado laboral y asegurar la inserción de los estudiantes egresados.
- Elaborar un plan de capacitaciones de actualización en el dominio técnico y manejo de TICs, de manera progresiva, asegurando la participación permanente de los docentes.
- Planificar e institucionalizar la realización de monitoreo y acompañamiento pedagógico, invitando como monitores y acompañantes, a empresarios y docentes destacados de otras instituciones.
- Generar condiciones para desarrollar el trabajo colaborativo de los docentes con apoyo de las TICs, como parte de su formación continua y extenderlo a los estudiantes mediante la tutoría.

BIBLIOGRAFÍA

- Agirre Vicuña, J., Etxaburu Osa, J., Hernández Garduño, M., Iturbe Gabikagojeaskoa, X., López Armendariz, J., Ormaza Larrocea, L., . . . Redondo Rojo, I. (2013). *Mejora de la práctica docente una experiencia de autoevaluación*. País Vasco, España: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Bolivar, A. (2010). ¿Como un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Magis REvista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106.
- Bolivar, A., Murillo, J., & López, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 15-60.
- Campos, L., & Sanchez, M. (2014). Plan de formación a Directivos. *Asociación empresarios por la educación*, 1-17.
- el Sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa . (2015). *Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias*. Lima: Perú: SINEACE.
- Encinas, S. (2011). Los restos de la formación técnico profesional para el Perú en el siglo XXI. *Políticas Educativas*, 12-15.
- Fernandez, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Gutierrez, D. (2016). El desempeño docente y el uso de recursos informáticos en la institución educativa N° 7050 "Nicanor Rivera Cáceres". *Hamut'ay*, 46-58.

- Instituto de Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2014). *Demanda laboral y oferta formativa en Educación Técnico Productiva de la Región Callao*. Lima: Perú: IPEBA.
- Leithwood, K. (2009). *¿Como liderar nuestras escuela? Aportes desde la investigación*. Chile.
- Licenciatura en Tecnología Educativa. (2017). El nuevo desafío docente: La integración de las TIC al aula. *Tecnología educativa UTN.BA*, 1-2.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Managua: Nicaragua: UAN.
- Ministerio de Educación. (2006). *Lineamientos de política de la formación profesional e el Perú*. Lima: Perú: MED.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Perú: MED.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Perú: MED.
- Ministerio de Educación. (2014a). *Fasciculo de gestión escolar centrado en los aprendizajes*. Lima: Perú: MED.
- Ministerio de Educación. (2017). *Norma técnica que regul el concurso público para asenso de escala de profesores de educación técnico productiva en la carrera pública magisterial*. Lima: Perú: MED.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos* (2da ed.). Bogota: Colombia: Magisterio.
- Oyarce, M. (2016). *Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la escuela*. Lima: Perú: UNMSM.

Remedio, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Cuba.

Torres Castro, N. E. (2016). *Plan de mejora de soporte al desempeño docente*. Lima: Perú: UNMSM.

Walss, E., & Valdés, U. (2017). *El trabajo colaborativo como herramienta de los docentes y para los docentes*. Monterrey: Mexico: Tecnológico de Monterrey.

Wilches Gallardo, J. T., & Dussan Smith, J. (2000). *Plan de mejoramiento para la cualificación del docente de la media técnica y técnica superior*. Islas San Andres: Colombia: OEA.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE MEJORA													
Problema identificado	Problemas específicos	Objetivo general	Soluciones/ Acciones (objetivos Específicos)	Hipótesis General	Hipótesis Específica	Producto Esperado en el periodo de tiempo de análisis	Cronograma		Descripción del producto	Responsable (Nombre y Cargo)	Recursos		
							Fecha de inicio programada (día/mes/año)	Fecha de fin programada (día/mes/año)					
¿Cómo puede mejorar el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnica Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018?	¿Las programaciones curriculares responden a las demandas del mercado laboral	Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnica Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018.	Adeuar las programaciones para responder a las demandas del mercado laboral.	Fortalecer el desempeño docente con el uso de las TICs permitirá aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnica Productiva Nuestra Señora de las Mercedes de Huancan, 2018.	Adeuar las programaciones curriculares permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.	Mejoramiento del desempeño docente con apoyo de las TICs para aumentar el número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, a partir de una gestión con liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Técnica Productiva "Nuestra Señora de las Mercedes" de Huancan, 2018.	01 de marzo del 2018	05 de marzo del 2018	El producto consiste en fortalecer a los docentes según el cumplimiento de los procedimientos con apoyo de las TICs, esto conllevará al aumento del número de estudiantes que se insertan al mercado laboral, promoviendo la realización de programaciones pertinentes a las necesidades del mercado laboral, la gestión de capacitaciones y actualización en dominio técnico y manejo de TICs, ejecución del monitoreo y acompañamiento oportuno que además promueva el trabajo colaborativo de los docentes utilizando las TICs.	Asis Saldaña Director de la IE y docentes	Local Facilitador Refrigerio Fotocopias Pasajes Fotocopias Local Refrigerio Impresión Anillado		
	¿Los docentes están actualizados para utilizar las TICs?		Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs.		Gestionar la actualización docente para el uso de las TICs permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.		02 de abril del 2018	30 de noviembre del 2018				Asis Saldaña Director de la IE y docentes	Pasajes Inscripción Pasajes Refrigerio Cuaderno
	¿Es suficiente el monitoreo y acompañamiento pedagógico?		Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.		Realizar suficiente monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica permitirá fortalecer el desempeño docente y responder a las demandas del mercado laboral.		02 de abril del 2018	30 de noviembre del 2018					

Panel fotográfico

