



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

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

**TRABAJO ACADÉMICO**

**LA GESTIÓN DEL MAE PARA FAVORECER LA EFICIENTE APLICACIÓN DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 32004 SAN PEDRO HUÁNUCO**

**AUTOR: Delia Ramos Rojas**

**ASESOR: Luzbel Aida Córdova Martínez**

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

Huánuco - Huánuco - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio  
de Educación

## **DEDICATORIA**

A Dios por bendecirme con esta tarea de educar a los futuros hombres.

A mi familia por su apoyo y comprensión en especial a mi esposo.

A mis hijos Armando, Gustavo, Noé y David por el cariño y comprensión que me brindan.

## INDICE

Resumen	
Introducción	
	Pág.
<b>Capítulo I: Identificación del problema</b>	
1.1 Contextualización del problema	7
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	10
1.3 Enunciado del problema	14
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	15
1.5 Justificación	17
<b>Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores</b>	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	
2.1.1 Antecedentes nacionales	19
2.1.2 Antecedentes internacionales	21
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	22
<b>Capítulo III: Método</b>	
3.1 Tipo de investigación	28
3.2 Diseño de investigación	29
<b>Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación</b>	
4.1 Plan de Acción	30
4.1.1 Objetivos	31
4.1.2 Participantes	
4.1.3 Acciones	31
4.1.4 Técnicas e instrumentos	32
4.1.5 Recursos humanos y materiales	32

4.1.6 Presupuesto	36
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	38
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	39
4.4 Validación de la propuesta	42
4.4.1 Resultados de validación	
<b>Referencias</b>	<b>43</b>

## **Apéndices**

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

## RESUMEN

El presente Plan de Acción denominado “Mejorar la gestión del MAE para favorecerla eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje por los docentes de la I. E. N° 32004 San Pedro Huánuco 2018.

A través de las fichas de monitoreo, y la encuesta se ha podido identificar que los docentes desconocen el Enfoque por Competencias los cuales se evidencian en la planificación, ejecución y evaluación que programan para las sesiones de aprendizaje las causas escaso monitoreo, acompañamiento y evaluación por parte de los directivos, escasa gestión para la capacitación en el Enfoque por competencias; escasa gestión para la implementación de los CIA círculos de interaprendizaje.

El diseño de investigación es investigación-acción participativa. El instrumento utilizado para la obtención de datos es la ficha de entrevista a profundidad, diario de campo y las fichas de monitoreo.

El monitoreo y acompañamiento mejora la gestión para el fortalecimiento de las capacidades de los docentes en el Enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

Capacitaciones y talleres sobre la planificación, ejecución y evaluación curricular mejora el desempeño docente en el aula.

**Palabras claves:** *Enfoque por competencias, monitoreo, acompañamiento.*

## PRESENTACIÓN

El presente Plan de Acción ha sido elaborado con la finalidad de solucionar o atender el problema priorizado que afecta a los estudiantes en su desarrollo integral y bajo nivel académico, conductual y habilidades para afrontar problemas en la I.E. N° 32004 “San Pedro” y está referido a la deficiente aplicación del Enfoque por Competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje siendo necesario realizar una adecuada planificación del MAE y ejercer el liderazgo pedagógico con mayor énfasis.

El primer capítulo de esta propuesta está referido a la caracterización del contexto donde se ubica la escuela y los aspectos de la realidad comunal que influyen en el aprendizaje de los estudiantes, se describe también las características del grupo de destinatarios que son los docentes, estudiantes y padres de familia. Se complementa con una descripción general de la problemática identificada, teniendo en cuenta aspectos como el desconocimiento del enfoque por competencias; asimismo, el insuficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico.

El segundo capítulo está referido a los referentes conceptuales que sirven de contraste con la realidad que los docentes perciben, así como los aportes de experiencias anteriores realizadas respecto al problema que se plantea en el presente proyecto de Plan de Acción

El tercer capítulo consiste en el método, que permite orientar la propuesta.

El cuarto capítulo contiene la propuesta de planificación y monitoreo de la ejecución de la propuesta.

Espero que el presente plan de acción contribuya a elevar la calidad profesional de los docentes y mejorar los niveles de aprendizaje en nuestros estudiantes.

## CAPÍTULO I

### IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1 Contextualización del problema

El presente Plan de Acción se llevará a cabo en la Institución Educativa N° 32004 “San Pedro” - Huánuco que fue creada como Escuela Primaria de Menores N° 413 de mujeres, el 29 de junio de 1944, luego se fusionó con la Escuela Primaria de Varones 407 y posteriormente en mérito a la R.D.Z. N° 105 de fecha 21-02-77, constituyó en un centro educativo mixto N° 32004. Luego según R.D.D. N° 2426 de fecha 14-09-88, se le denomina con el nombre de “HERACLIO TAPIA” nombre que fue rechazado por los docentes y padres de familia, cambiando por su nombre actual Institución Educativa N° 32004 “SAN PEDRO” en cumplimiento a lo dispuesto en la R.D.R. N° 669 del 31-12-93.

Está ubicada al lado Oeste Sur de la ciudad de Huánuco, sus límites colindantes son: Al norte con el Barrio Beaterio, por el sur con el Barrio San Juan, por el este con el barrio Huallayco Vida y por el oeste con el asentamiento humano Aparicio Pomares , específicamente ubicado en el Jr. Prolongación Ayancocha N° 245 de la ciudad ; esto permite que se cuente con un acceso favorable para desarrollar las acciones pedagógicas oportunamente .

La Institución Educativa N° 32004 “San Pedro” de gestión estatal atiende los niveles de Inicial y Primaria; en la actualidad se encuentra en reconstrucción completa, se está construyendo un complejo educativo moderno con equipamiento completo en un área 5495 m<sup>2</sup>.

Se tiene convenios con las Universidades “Hermilio Valdizán”, “Huánuco”, I.S.P. “Marcos Durán Martel”. El presente Plan de Acción tiene como finalidad mejorar el monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes para elevar el profesionalismo y el dominio del Enfoque por Competencias para elevar la calidad educativa y el logro eficiente de los aprendizajes.

Debido a que su ubicación es estratégica para brindar un buen servicio, sin embargo actualmente al estar asilados en diferentes instituciones educativas aledañas se agudiza mucho más la problemática priorizada. A la I.E. se puede llegar fácilmente con motocarro, taxi, Bajaj y microbuses porque se encuentra frente al parque San Pedro que es visitado por muchos turistas y compueblanos.

Los destinatarios del presente Plan de Acción como beneficiarios directos son 52 docentes, y dos directivos, los indirectos son 800 estudiantes y 520 padres de familia de la Institución educativa.

Los directivos hemos tratado de promover el trabajo en equipo entre los docentes al menos para la elaboración de las unidades didácticas y ello ha permitido que los docentes se integren compartan experiencias y superen ciertas dificultades en la planificación pero que aún hay aspectos que se deben superar desarrollando una eficiente y eficaz gestión como directivos que permitan un monitoreo y acompañamiento guiando y liderando estas reuniones que debido a la recarga administrativa no se realiza como es debido y ello se observa en los resultados Robinson (2008).

Los directivos son docentes con preparación académica permanente, tal es así que han participado en la Segunda Especialización de Docentes en el Nivel Primaria y actualmente en la Especialización de Directores.

Respecto a los docentes, de ambos niveles tanto de Inicial y Primaria el 31% de los docentes están ubicados en el II Nivel, 33% en el III Nivel, 11% en el IV Nivel, 6% en el V Nivel y 19% que no tienen nivel por ser docentes contratados, muchos de ellos no muestran interés por el desarrollo de su profesionalidad cayendo a prácticas rutinarias.

Los 800 estudiantes que asisten a la Institución Educativa si se trabajara en función al desarrollo de competencias y se les propusiera actividades interesantes e innovadoras, si se puede lograr estudiantes con un buen nivel de aprendizaje, pero si solo se desarrolla la sesión en la pizarra, donde al estudiante no le consta el porqué del concepto propuesto, se tiene fuertes retrasos en el desarrollo de sus habilidades como se evidencian en los resultados de la evaluación ECE.

Los padres de familia creen cumplir con su deber de educar a sus hijos e hijas tan solo con enviarlos a la escuela y no asumen su rol protagónica en la educación teniendo en cuenta que para elevar la calidad educativa es necesario unir esfuerzos de los docentes, padres de familia y los estudiantes esto se puede observar en muchos de ellos cuando vienen en la matrícula y luego en diciembre para recoger la libreta.

El presente Plan de Acción “Mejorar la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la IE” se dará inicio a la experiencia del 01 de marzo al 28 de diciembre del 2019 con la sensibilización, planificación, ejecución e informe,

Durante el periodo de planificación del año escolar, etapa en la cual se sensibilizará a la comunidad educativa sobre la importancia de conocer y dominar

el Enfoque por Competencias para tener claro el tipo de hombre que queremos formar.

La planificación del Plan de acción se está implementando el año 2018 el cual será insertado al PAT 2019.

La ejecución a través de talleres, comunidades profesionales y monitoreos, acompañamientos y evaluación se realizará en el mes de abril al mes de noviembre para luego en el mes de diciembre realizar el informe respectivo, el análisis y evaluación de los logros contrastando la situación inicial del problema atendido y el logro obtenido.

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

El problema identificado es “Inadecuada gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa N° 32004 San Pedro”, se relaciona directamente con el bajo nivel de gestión curricular que realizan los directivos , entendiendo que gestión es hacer uso adecuado del conjunto de elementos que cuenta la institución como son materiales, recursos humanos, y tiempo para que como consecuencia se logre un eficaz y eficiente logro de aprendizaje significativos en los estudiantes el cual se relaciona directamente con el compromiso de *Gestión 1, el Dominio 1 del Marco de Buen desempeño del Directivo Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, competencia 3 favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia*

*de recursos humanos , materiales de tiempo y financiamiento ; así como previniendo riesgos.*

En la IE N° 32004 “San Pedro” la comunidad educativa, los niños y niñas en un 52% provienen de hogares bien constituidos, sus padres se dedican a diversas actividades económicas como el negocio, son choferes de moto taxi, albañiles, profesores, policías, del 52% de ellos la mamá no trabaja solo se dedica a los quehaceres del hogar y apoyar a sus hijos en las tareas, 48% de las madres trabajan y no tienen tiempo para apoyar a los niños con las tareas lo cual es otro factor que influye en la problemática identificada.

En relación al cumplimiento de las tareas, el 52% cumplen y cuentan con el apoyo de sus padres mientras que el 48% incumplen con dichas tareas debido al trabajo que realizan sus padres y se encuentran con los niños solo en la noche.

La problemática priorizada está relacionada con el liderazgo del Director y Subdirector quienes tienen la responsabilidad de elevar el nivel del progreso Anual de los estudiantes promoviendo la integración y el compromiso de la comunidad educativa planteando estrategias de mejora de los aprendizajes; liderando prioritariamente el profesionalismo de los docentes para lo cual el directivo debe estar más preparado que el docente para poder identificar las dificultades y guiarlo para superar las dificultades.(Minedu, 2014, p. 50)

La problemática priorizada tiene las siguientes causas:

**C1.Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.**

Esta causa es debido a no contar con un personal administrativo en este caso un secretario, que cumpla con la función de atender al usuario que son los padres de

familia quienes vienen a solicitar diversos documentos como certificados de estudio, constancias, o quejas de algún problema suscitado con su menor hijo; así mismo la falta de organización con la comunidad educativa. Según Fullan (2002, p. 12) mencionado en el texto módulo Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente afirma que es importante realizar la *retemporalización* es decir hacer un uso óptimo del tiempo replanteando las actividades que permita mejores logros tanto a los docentes como a los estudiantes

### **C2. Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.**

Haciendo un análisis de las 48 fichas de monitoreo tanto a los Niveles de inicial y primaria se obtiene el siguiente resultado:

En lo que respecta al Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad Y/o el pensamiento crítico el resultado es el siguiente:

- El 46% de los docentes en el desarrollo de la sesión de aprendizaje propone actividades o interacción que estimula el aprendizaje reproductivo o memorístico o intenta promover el razonamiento, la creatividad pero no lo logra.
- El 48% de los docentes promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión.
- El 6% de los docentes promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante toda la sesión.

En lo que respecta al Desempeño 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza los resultados de la observación de aula son los siguientes;

- El 31% de los docentes solo les brinda retroalimentación elemental les indica si la respuesta es correcta o incorrecta o les da la respuesta.
- El 63% de los docentes monitorea activamente a sus estudiantes pero solo les brinda retroalimentación descriptiva sugiriendo en detalle qué hacer o donde encontrar la respuesta.
- El 6% de docentes monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión retroalimentación por descubrimiento reflexiva guiándoles el análisis para que por ellos mismos puedan encontrar la respuesta.

### **C3.Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias**

Los directivos no gestionan capacitaciones continuas con los docentes por muchas razones el costo de la capacitación o la participación de los docentes; si la capacitación es dentro de sus horas de trabajo asisten el 85% el 15% pide licencia porque considera no aprender nada. Si es fuera del horario de clases asisten un 40% demostrando interés por mejorar su práctica y al 60% no le interesa o aducen no tener tiempo. Esta problemática se relaciona directamente Con el liderazgo del directivo que tenga la capacidad de motivar a los docentes de la importancia de elevar la calidad profesional de los docentes a través de la organización de Círculos de Interaprendizaje donde exista confianza entre los docentes para poder dialogar temas referentes a su quehacer pedagógico sin temor a ser criticados. Marco del Buen Desempeño Directivo, Dominio 2 Competencia 5.

### **1.3 Enunciado del problema**

### **Problema general**

Luego de un análisis exhaustivo de la información obtenida y los hallazgos identificados las cuales son detectadas en los monitoreos realizados ya que los docentes pese a tener sesiones elaboradas por el ministerio con actividades interesantes para el desarrollo de competencias se niegan a ejecutarlo aduciendo que son extensas y que el tiempo disponible no les alcanza y se deduce que esto ocurre porque desconocen lo referente al desarrollo de competencias donde el niño debe desarrollar estrategias de aprendizaje que le permitan hipotetizar y llegar a una conclusión; en tal sentido se realiza la siguiente pregunta **¿Cómo debe ser la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el Desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes d la I.E. N° 32004 San Pedro Huánuco?**

Problemas específicos.

- Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.
- Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.
- Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

### **1.4 Planteamiento de alternativa de solución**

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, lo que se detalla en la siguiente tabla:



**Tabla N° 01**

**Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones**

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	<b>Acc. 1.</b> Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE
			<b>Acc. 2.</b> Taller de capacitación sobre MAE.
Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.	Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares	Procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares	Acc.1 Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.
			Acc.2 Talleres de capacitación de gestión curricular
Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	Estrategias metodológicas del enfoque por competencias	Acc.1. CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.
			Acc.2. Pasantías en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

Para el logro de los objetivos planteados se propone la siguiente estrategia:

**Para el logro del objetivo específico 01**

**Acc. 1.** Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE.

**Acc. 2.** Taller de capacitación sobre MAE.

**Para el logro del objetivo específico 02**

**Acc. 1** Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares

**Acc. 2** Talleres de capacitación de gestión curricular en el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares

### **Para el logro del objetivo específico 03**

**Acc. 1** CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

**Acc. 2** Pasantías en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias

### **1.5 Justificación**

El presente trabajo académico de tipo cualitativo, tiene por finalidad mejorar el desempeño docente desarrollando eficientemente el Enfoque por competencias y contrarrestar las causas que permiten el bajo nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por las razones expuestas he optado realizar este plan de acción con la finalidad de elevar la calidad profesional de los docentes ya que muchas veces se les exige cambiar la manera de enseñar pero si no entienden por qué deben cambiar, no muestran interés ya que hacen todo lo posible de que el estudiante aprenda pero no enfocan su atención en cómo aprenden y como ello va a repercutir en el tipo de hombre que se quiere formar y exige el mundo actual.

#### **Justificación práctica**

El presente Plan de Acción se realizará con la finalidad de desarrollar competencias en los estudiantes y elevar la calidad de trabajo de los docentes en el aula a partir de una adecuada planificación, ejecución y evaluación de las sesiones de aprendizaje considerando el enfoque por competencias evitando así lo rutinario.

### **Justificación metodológica**

El problema que se está abordando es esencial en la tarea de cambio que se busca lograr en los docentes quienes conociendo el enfoque por competencias y su importancia tratarán de innovar su práctica pedagógica en aula y asumirán nuevos retos el cual se evidenciará en sus estudiantes.

### **Justificación social**

El bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a los resultados de la evaluación ECE y la desmotivación de muchos estudiantes de la I.E. N° 32004 “San Pedro” es consecuencia del escaso monitoreo, acompañamiento y evaluación. Muchas veces se exige al docente realizar cambios en su práctica pedagógica, método, estrategias, técnicas; sin cambiar la percepción arraigada que tienen los docentes acerca de la enseñanza aprendizaje; sin sensibilizarlos o motivarlos por qué deben cambiar su práctica pedagógica en aula y para qué deben cambiar sus estrategias, metodológicas, es por ello que los docentes necesitan tener una percepción clara del currículo y el sustento teórico que lo fundamenta para comprometerse y asumir cambios.

## CAPÍTULO II

### REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

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

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

##### 2.1.1 Antecedentes nacionales

**Mendoza 2018 en la tesis titulada “Influencia del MAE en el nivel del logro de aprendizajes en el área de Matemática en los estudiantes del segundo grado de secundaria de la I.E. “Jorge Chavez”**, Considerando el aporte de la presente tesis como experiencia exitosa, lo tomo como ejemplo el hecho que luego de realizar un análisis acucioso de los bajos niveles de logro alcanzado en la evaluación ECE en el área de matemática de los estudiantes del VI ciclo haciendo el análisis se da cuenta que el problema radica en los docentes y se plantea como directivo *aplicar estrategias para elevar el nivel del logro de aprendizajes en la resolución de problemas en el área de matemática, promoviendo el fortalecimiento de capacidades de los docentes para el manejo de estrategias efectivas que permitan reducir el impacto del referido problema.* Este fortalecimiento de capacidades en los docentes lo realiza a través de la

formulación de un adecuado MAE monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.

**Rojas 2018 quien propone Plan de acción titulado “La implementación del MAE en la mejora del desempeño docente influye positivamente en el aprendizaje de la matemática en la I.E. 7086 Los Precusores”** En esta experiencia lo inicia realizando un análisis exhaustivo del funcionamiento interno de la Institución Educativa, realiza el diagnóstico, identifica debilidades y fortalezas de la práctica pedagógica luego realiza la caracterización de la Institución. Relaciona el problema con las dimensiones de Liderazgo eficaz de Viviane Robinson y el modelos de la escuela de la Chacana , explicando así el origen de las causas de problema y cómo se relaciona con el Marco del Buen Desempeño Directivo y los Compromisos de Gestión. Considera que: *La implementación del MAE, es una alternativa eficiente a solucionar los problemas, permitiendo conocer oportunamente si se está solucionando de manera progresiva, si las actividades planteadas están cumpliendo su objetivo, para tomar decisiones adecuadas y acertadas replanteando las estrategias que permitan alcanzar los objetivos propuestos.*

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

**López-Figueroa, M. (2014) El enfoque por competencias como factor de transformación educativa. Estudio de caso sobre concepciones y prácticas docentes en profesores de educación media. Tesis doctoral, Doctorado Interinstitucional en Educación. Puebla, México: UIA Puebla.** En esta tesis se hace un estudio de cómo el docente percibe el enfoque por competencia y la dificultad que tiene en la aplicación

es decir cómo centrar el aprendizaje en el protagonismo de los estudiantes generando actividades que el estudiante realice para construir y reconstruir su propio aprendizaje, *los docentes están acostumbrados a “controlar” el proceso de aprendizaje y no promoverlo o facilitarlo. (Pag.155)*. No basta que el docente conozca la teoría o las bondades del enfoque por competencias sino cómo cambiar su didáctica y la evaluación. Como manifiesta el autor muchas veces los docentes y directivos defienden y aseguran que el *desarrollo de las competencias en los estudiantes son valiosas pero sus posturas personales son muy contrastantes*. Para superar toda las dificultades es importante que los directivos y docentes tomen conciencia analicen y se genere un cambio donde el protagonista del aprendizaje es el propio estudiante. *Esto es fundamental porque el enfoque por competencias exige la apropiación de una perspectiva del aprendizaje basada en la actividad del estudiante, lo cual suele antagonizar la didáctica del profesor*. Para superar toda las dificultades sugieren establecer las comunidades de docentes donde sean capaces de asumir retos y superar dificultades. *Es fundamental por lo tanto que las reformas incorporen estrategias diversas de formación docente realmente constructivistas, que impulsen la metacognición y la autorregulación del docente sobre su quehacer, esto permitirá consolidar la perspectiva socioconstructivista de las competencias, sino también la apropiación auténtica e innovadora de la docencia*.

Por lo tanto estos antecedentes favorecerán a la adecuada Planificación, ejecución y evaluación en el Enfoque por Competencias. Por lo tanto el presente trabajo es viable porque el MAE coadyuva al mejoramiento de la planificación, ejecución y evaluación curricular, ya que contrarrestará el problema detectado.

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

Considerando la alternativa de solución, el presente trabajo académico se titulará “Mejorar la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa N° 32004 “San Pedro” de Huánuco a continuación se cita los siguientes referentes teóricos.

### **D1. Gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.**

#### **Acc. 1. Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE.**

Es importante promover en las Instituciones Educativas el trabajo colegiado en donde todas las decisiones se tomen en conjunto compartiendo ideas fortaleciendo sus capacidades de desempeño docente, donde cada docente comparte sus experiencias de acierto o desacierto para lograr aprendizajes deseados en los estudiantes.

El docente debe entender que su labor lo realiza en una institución con un equipo de profesionales con una visión y misión común cuyo compromiso en conjunto debe ser el logro de metas para el bienestar institucional que no puede lograrse si no se trabaja en equipos. Las soluciones a los problemas institucionales se toman en conjunto donde cada miembro de la comunidad educativa comprenda como su actitud afecta a la Institución. (Marco del Buen Desempeño Docente página 18.)

Las escuelas exitosas son aquellas donde se promueve y lidera la comunidad de aprendizaje Dominio 2 competencia 5 del Marco del Buen Desempeño Directivo. Según Kenneth Leithwood (2009) citado en el Módulo 5 nos habla de las tres variables mediadoras que debemos tener en cuenta los directivos tenemos como son: Las motivaciones, las condiciones y las capacidades. Las condiciones como tiempo, espacios, comunicación el cómo se gestionan estos elementos con la participación plena de los directivos y docentes.

### **Acc. 2. Taller de capacitación sobre MAE.**

Según (María Inés Maceratesi 2007) Un Taller consiste en una reunión de personas que realizan actividades comunes con el objetivo de instruirse e interpretar problemas y solucionar en conjunto.

El taller precisa estar bien organizada con actividades, estrategias grupales, con registros de asistencias, actas que verifiquen y certifiquen la realización del taller así como informes respectivos.

El monitoreo, acompañamiento y evaluación es un proceso que permite al docente conocer sus logros y dificultades en su práctica mediante la deconstrucción guiada de su quehacer pedagógico en aula lo cual le permitirá ir mejorando a través de las sugerencias o ideas disciplinares para mejorar los aprendizajes en el aula. (Colas 2013) *Guía para la formulación del plan de Monitoreo MINEDU (2015:9,10); sostiene que el monitoreo es un proceso de seguimiento externo que permite toma de decisiones para la mejora de la gestión de los aprendizajes.*

**D2. Gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.**

### **Acc. 1 Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares**

El Trabajo Colegiado será una buena estrategia para afrontar el problema detectado porque será propicio para que los docentes tomen conciencia de la importancia de elevar su calidad profesional y estar en constante preparación por el avance vertiginoso de la ciencia y los problemas que aquejan a la sociedad.

En el Marco del buen Desempeño del Directivo (pág. 35) tenemos el Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. *“Comprende las competencias del Directivo enfocadas al desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión”*. El directivo es el líder pedagógico, cuya tarea es generar condiciones para establecer el trabajo colegiado en las instituciones para superar las dificultades y elevar el profesionalismo de los docentes propiciando una auto preparación, incentivando en el docente a prepararse y tener mayor dominio disciplinar.

### **Acc. 2 Talleres de capacitación de gestión curricular.**

Los talleres de capacitación permanente permiten que el docente mejore su práctica profesional y quien debe liderar esta tarea son los directivos quienes a través del monitoreo recogen información y en base a los datos obtenidos realizar el acompañamiento o promover talleres realizados por expertos que permite que el docente se empodere de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares

Por tanto, *"el desarrollo profesional permanente o continuo debe ser el norte de todo docente en el ejercicio de su profesión, en vista que la educación como tal, es una carrera muy dinámica, que está siempre en constante movimiento, no es estática, sus postulados siempre están a la vanguardia de las demás ciencias del conocimiento humano, por lo que quedarse desactualizado significa una muerte lenta del crecimiento académico del docente"*, Maldonado J (2015).

Es importante que los docentes se empoderen del trabajo en aula conozcan y dominen los procesos pedagógicos y los procesos didácticos de las áreas curriculares porque la enseñanza que realiza el docente es en función a sus conocimientos pedagógicos, hoy en día se exige brindar una educación de calidad para lo cual es necesario que el docente se encuentre en constante capacitación para no quedarse atrás y es necesario elevar su profesionalismo el cual lo señala el Marco del Buen Desempeño Docente, (Dominio 4) del mismo modo reflexionar acerca de sus logros y desaciertos en su práctica y compartir con sus colegas para mejorar su quehacer pedagógico en aula.

### **D3. Gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.**

#### **Acc. 1 CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.**

Círculos de interaprendizaje CIA y trabajo colaborativo para contrarrestar la escasa gestión respecto al conocimiento del Enfoque por Competencias. La

interacción con los docentes, el compartir experiencias laborales, permiten superar deficiencias.

Se realiza un trabajo colaborativo eficiente cuando existe confianza y reciprocidad entre sus integrantes, en la que son capaces de aportar al equipo con ideas o experiencias exitosas sin temor a equivocarse y ser criticados, donde cada individuo aprende o supera sus dificultades con la participación de los demás creando así espacios que les permita desarrollar profesionalmente al leer o analizar nuevas experiencias que aportan a su desarrollo como profesionales Tal como afirman Rodríguez y Pico (2011, p. 9) *“la colaboración en el contexto del aula invita a docentes y estudiantes a caminar juntos, sumando esfuerzos, talentos y competencias. Incentiva el aprender haciendo, el aprender interactuando, el aprender compartiendo.”*

El enfoque por competencias en la actualidad exige a los docentes trabajar en espacios de reciprocidad y apoyo.

Para el Doctor Sergio Tobón (pág. 239) Las comunidades de aprendizaje son como piezas del reloj donde cada uno es una pieza importante para el funcionamiento de la Institución y deben también integrar la investigación porque les permite analizar problemas, existe un inter aprendizaje, los intereses son compartidos se desarrolla habilidades de pensamiento en el docente, se facilita recursos y espacios entre docente.

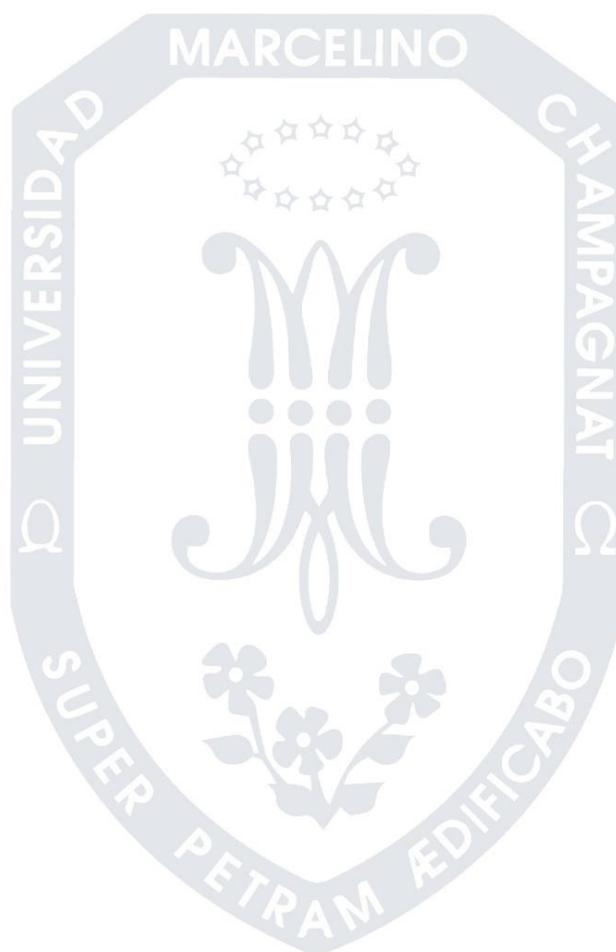
### **Acc. 2 Pasantías en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.**

Las pasantías son una estrategia interesante para que los docentes constaten insitu como se debe trabajar en aula para desarrollar competencias y a su vez

compartir experiencias que tanto el visitado o el visitante tienen en su repertorio.

Al respecto, Doctor Sergio Tobón (pág. 239) manifiesta que con frecuencia, son consideradas una excelente manera para adquirir experiencia laboral.

Hoy en día se habla de las mentorías que son los expertos quienes guían el trabajo del principiante.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Investigación aplicada. Según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. En la investigación educacional está dirigido a resolver problemas de la práctica, por ende, cada investigación se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario.

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

#### 3.2 Diseño de investigación

Desde el punto de vista del diseño de estudio es Investigación Acción Participativa. Según Roberts, como se citó en Hernández et al (2014, p 501) “En estos diseños se resuelven una problemática o implementan cambios, pero en ello intervienen de manera más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada”

## CAPÍTULO IV

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

#### 4.1 Plan de Acción

El presente plan de acción aborda como alternativa de solución “Mejorar la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje por los docentes de la I.E. N° 32004 “San Pedro” – Huánuco.

##### 4.1.1. Objetivos

###### Objetivo General

Mejora la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje por los docentes de la I.E. N° 32004 “San Pedro” – Huánuco.

###### Objetivos Específicos

**OE1:** Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.

**OE2:** Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares

**OE3:** Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias

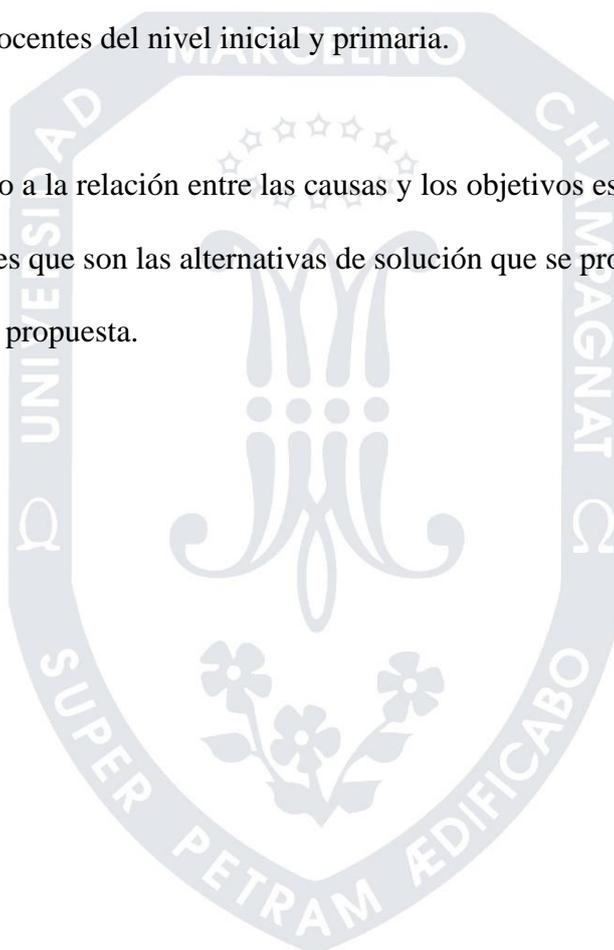
#### 4.1.2. Participantes:

El plan se implementará con la participación de quienes a continuación se menciona:

- ✓ 01 director.
- ✓ 01 sub directora
- ✓ 52 docentes del nivel inicial y primaria.

#### 4.1.3. Acciones

De acuerdo a la relación entre las causas y los objetivos específicos se plantea las acciones que son las alternativas de solución que se proponen para el logro de nuestra propuesta.



**TABLA N° 02**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Acc. 1. Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE.
		Acc. 2. Taller de capacitación sobre MAE.
Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares	Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.	Acc.1 Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.
		Acc.2 Talleres de capacitación de gestión curricular.
Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	Acc.1. CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.
		Acc.2. Pasantías en escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

#### 4.1.4. Técnicas e instrumentos:

Las técnicas e instrumentos que permitirán el recojo de la información se han seleccionado de la siguiente manera:

**TABLA N° 03**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Guía de observación Diario de Campo Lista de cotejo
Encuesta	Cuestionario.
Análisis documenta	Ficha para análisis documental

#### 4.1.5. Recursos humanos y materiales:

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

#### Para el logro del objetivo específico 01

**Acción 1.** Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE.

### **Recursos humanos**

01 Director

01 Subdirectora

52 docentes

### **Recursos materiales**

- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas
- Cinta masking tape
- Fotocopias
- Cámara fotográfica
- Libro de actas

**Acc. 2.** Taller de capacitación sobre MAE.

### **Recursos humanos**

02 Director

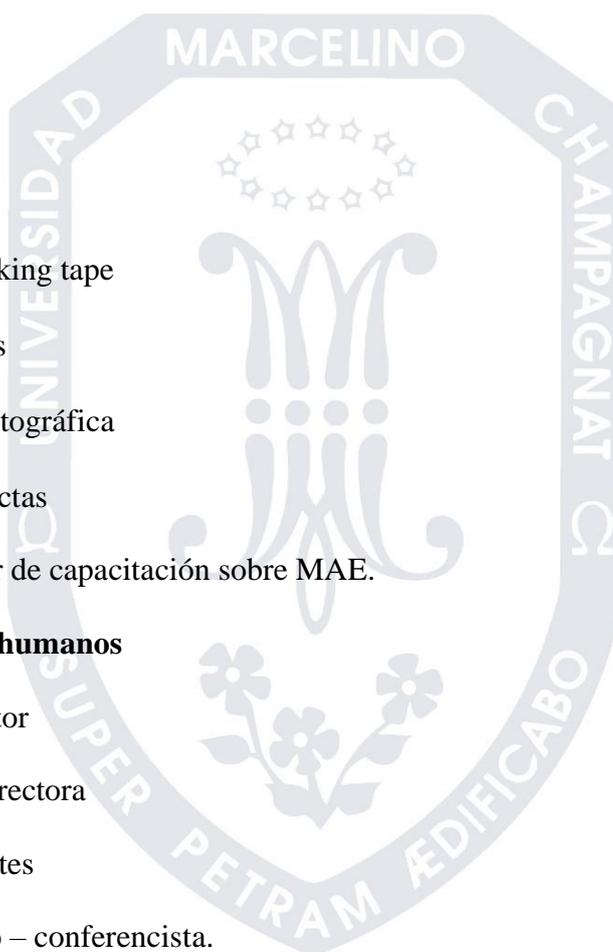
01 Subdirectora

52 docentes

01 experto – conferencista.

### **Recursos materiales**

- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas
- Proyector multimedia



- Lap top
- Cinta masking tape
- Fotocopias
- Cámara fotográfica

**Para el logro del objetivo específico 02**

**Acc. 1.** Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares

**Recursos humanos**

- 03 Director
- 01 Subdirectora
- 52 docentes

**Recursos materiales**

- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas
- Proyector multimedia
- Lap top
- Cinta masking tape
- Fotocopias
- Cámara fotográfica
- Impresora

**Acc. 2.** Talleres de capacitación de gestión curricular.

### **Recursos humanos**

04 Director

01 Subdirectora

52 docentes

### **Recursos materiales**

- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas
- Proyector multimedia
- Lap top
- Cinta masking tape
- Fotocopias
- Cámara fotográfica
- Impresora

### **Para el logro del objetivo específico 03**

**Acc. 1.** CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

### **Recursos humanos**

05 Director

01 Subdirectora

52 docentes

01 asesor pedagógico.

02 docentes fortaleza

### **Recursos materiales**

- Papelotes
- Plumones
- Cartulinas
- Cinta masking tape
- Copias
- Cámara fotográfica

**Acc. 2.** Pasantías en escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.

### **Recursos humanos**

06 Director

01 Subdirectora

52 docentes

01 Experto

### **Recursos materiales**

- Transporte.
- Estadía
- Cámara fotográfica

Filmadora

#### **4.1.6. Presupuesto**

El presupuesto que es indispensable para viabilizar el presente plan de acción será financiado con los recursos propios y la autofinanciación de los docentes y directivos en algunos casos y en otros el uso de los bienes y servicios con el que cuenta la institución.

Tabla N° 04

ACTIVIDADES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Planificación del MAE.</li> <li>❖ Elaboración de las ficha de monitoreo con los docentes.</li> <li>❖ Establecer un protocolo de visitas.</li> <li>❖ Observación de la sesiones y la planificación.</li> <li>❖ Reflexión sobre la práctica</li> <li>❖ Sistematización de resultados</li> <li>❖ Asistencia técnica</li> <li>❖ Informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Papelotes</li> <li>❖ Plumones</li> <li>❖ Cartulinas</li> <li>❖ Cinta masking tape</li> <li>❖ Cámara Fotográfica</li> <li>❖ Libro de actas</li> </ul>	<p>6 8 5 1 1 1</p>	S/. 50.00	Recursos propios
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración del plan para el taller de actualización.</li> <li>❖ Convocatoria a expertos y docentes.</li> <li>❖ Ejecución del taller</li> <li>❖ Participación en el taller.</li> <li>❖ Evaluación</li> <li>❖ Informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Papelotes</li> <li>❖ Plumones</li> <li>❖ Cartulinas</li> <li>❖ Proyector multimedia</li> <li>❖ Lap top</li> <li>❖ Cinta masking tape</li> <li>❖ Fotocopias</li> <li>❖ Cámara fotográfica</li> </ul>	<p>12 8 5 1 1 3 60 1</p>	S/. 150.00	Recursos propios
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración del plan.</li> <li>❖ Cuaderno de actas.</li> <li>❖ Convocatoria a docentes expertos.</li> <li>❖ Ejecución del plan</li> <li>❖ Participación colegiada en la planificación de sesiones considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.</li> <li>❖ Rendición de cuentas</li> <li>❖ Informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Papelotes</li> <li>❖ Plumones</li> <li>❖ Cartulinas</li> <li>❖ Proyector multimedia</li> <li>❖ Lap top</li> <li>❖ Cinta masking tape</li> <li>❖ Fotocopias</li> <li>❖ Cámara fotográfica</li> <li>❖ Impresora</li> </ul>	<p>12 8 5 1 1 3 60 1 1</p>	S/. 150.00	Recursos propios
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Convocatoria a docentes.</li> <li>❖ Elaboración del plan de pasantía.</li> <li>❖ Coordinación con la Institución a ser visitada.</li> <li>❖ Realización de la pasantía.</li> <li>❖ Rendición de cuentas</li> <li>❖ Informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Transporte.</li> <li>❖ Estadía</li> <li>❖ Cámara</li> <li>❖ Fotográfica</li> <li>❖ Filmadora</li> </ul>	<p>2600 1 1 1</p>	2,700.00	Aporte de los docentes Y Recursos propios
<b>TOTAL</b>			<b>S/3200.00</b>	

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

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



Tabla N° 05

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019											
					M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Mejorar el Plan de MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje por los docentes de la I.E. N° 32004 “San Pedro” – Huánu	Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Trabajo colegiado	Director Subdirectora	Papelotes -Plumones -Cartulinas -Proyector multimedia -Lap top --Cinta masking tape -Fotocopias -Papel A4 --Cámara fotográfica -Impresora	X											
		Taller de capacitación	Director Subdirectora		X											
	Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.	Trabajo colegiado	Director Subdirectora			X	X	X	X	X	X	X				
	Talleres de capacitación	Director Subdirectora			X		X									
	Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.	Círculos de interaprendizaje.	Director Subdirectora				X	X	X	X	X	X				
	Pasantías	Director Subdirectora						X								

### 4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el

propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

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



Tabla N° 06

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ACCIONES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
			1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
<b>OE1:</b> Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	Gestiona el tiempo para ejecución del MAE con diligencia	Trabajo colegiado		X		Actas, fotos, registro de asistencia.	Ninguno	
		Taller de capacitación				Ruta de capacitación, actas, fotos, registro de asistencia.	Ninguno	
<b>OE2:</b> Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.	Emplea con seguridad los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	Trabajo colegiado		X		Actas, fotos, registro de asistencia, compromisos.	Ninguno	
		Talleres de capacitación		X		Ruta de capacitación, actas, fotos, registro de asistencia.	Ninguno	
<b>OE3:</b> Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.	Demuestra en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje el conocimiento del enfoque por competencias utilizando estrategias metodológicas pertinentes.	Círculos de interaprendizaje.		X		Actas, fotos, registro de asistencia.	Ninguno	
		Pasantías		X		Plan de pasantía, actas, fotos, registro de asistencia.	Ninguno	

#### 4.4 Validación de la propuesta

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

##### 4.4.1 Resultados de validación

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

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

## REFERENCIAS

Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*.

Lima: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Colas Cos Inés (2013) *"El Acompañamiento Pedagógico y la Mejora de los Aprendizajes" Guantánamo-Cuba*

Gabriela J. Krichesky y F. Javier Murillo Torrecilla Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación *Profesionales de aprendizaje. una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela*  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55118790005>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Education.

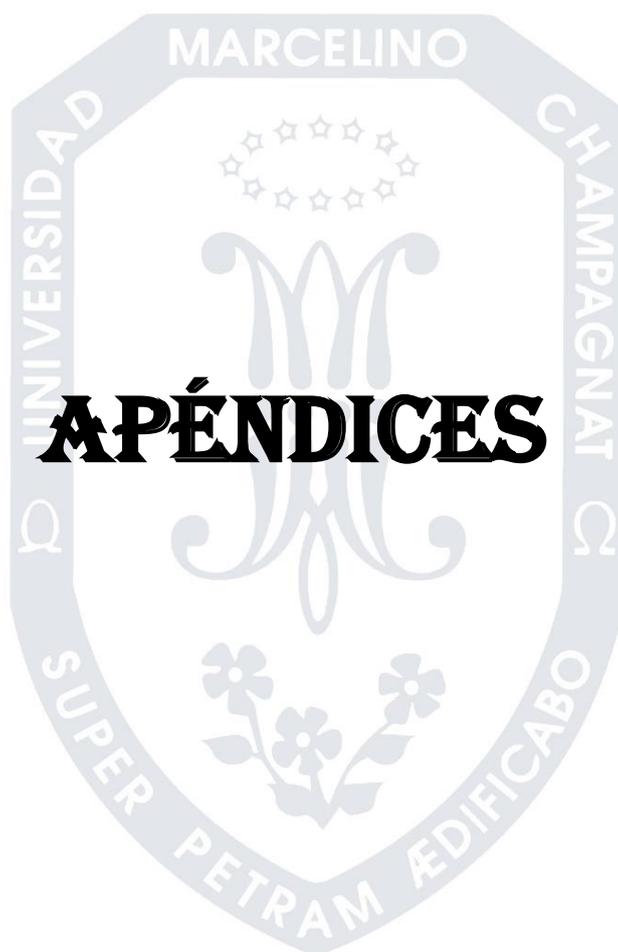
María Inés Maceratesi 2007 *¿Qué es un taller?*  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitacion3%B3n\\_docen](https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitacion3%B3n_docen)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN *Marco del Buen Desempeño Docente*  
[http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno_docente.pdf)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2013) *Rutas del Aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes*. Lima - Perú. Edit. NAVARRETE

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2016) *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima – Perú

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2015 ) *Guía para la formulación del plan de Monitoreo*. Sergio Tobón Doctor de la Universidad Complutense de Madrid *Formación basada en competencias pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*.  
<https://www.google.com.pe/search?q=Formación+Basada+en+Competencias>

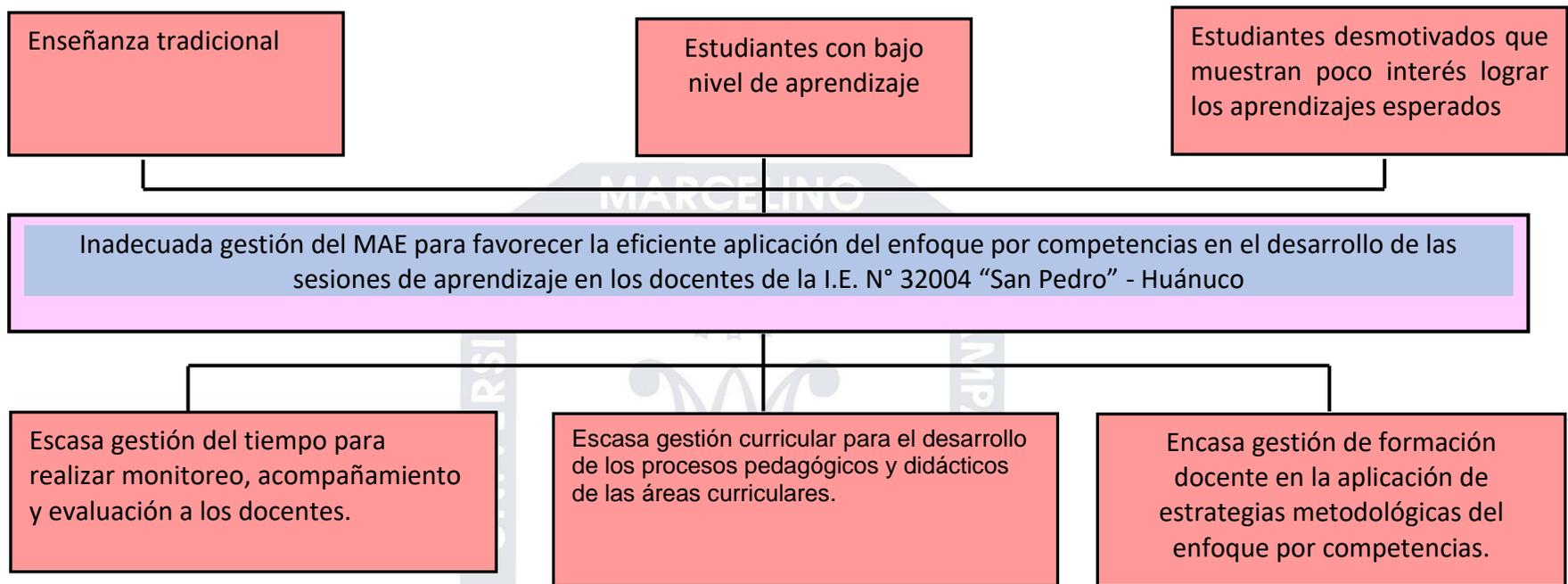


APENDICE A

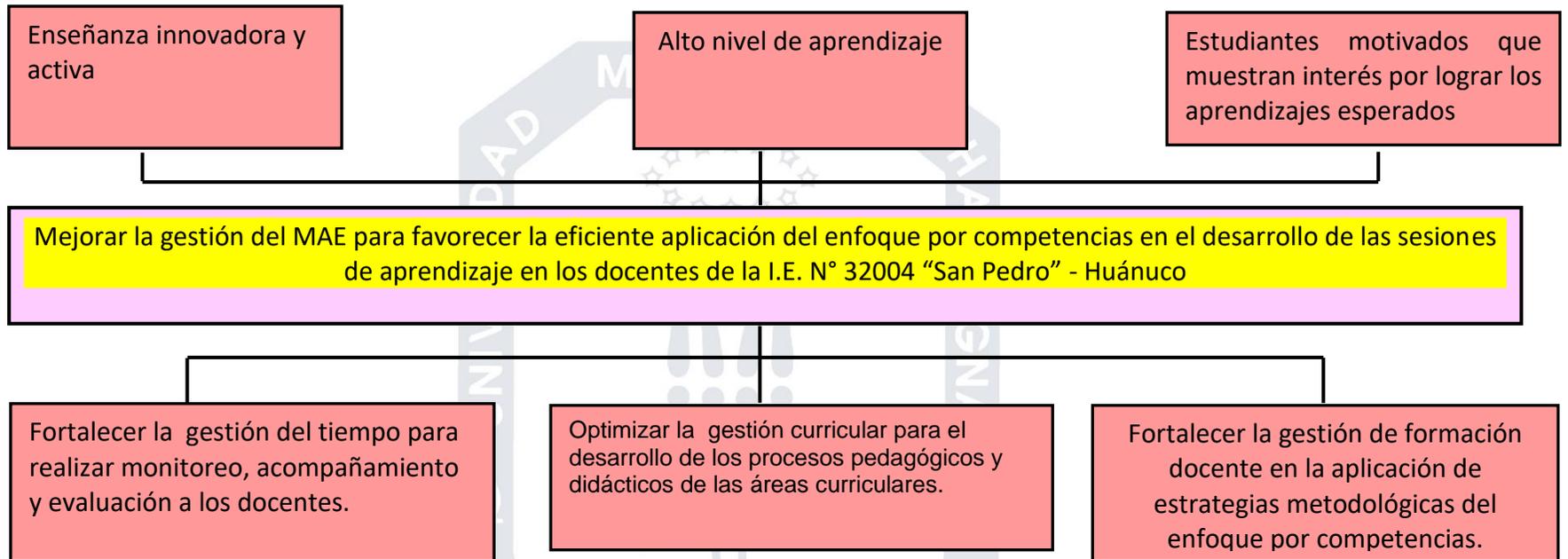
**TITULO DEL PLAN DE ACCIÓN:** LA GESTIÓN DEL MAE PARA FAVORECER LA EFICIENTE APLICACIÓN DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 32004 SAN PEDRO HUÁNUCO.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	MÉTODO
<p>Luego de un análisis exhaustivo de la información obtenida y los hallazgos identificados se plantea la formulación del problema mediante la siguiente pregunta: ¿Cómo debe ser la gestión curricular para favorecer la adecuada gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por Competencias en el desarrollo de las Sesiones de Aprendizaje en los Docentes en la I. E. 32004 San Pedro de Huánuco – 2018?”. La problemática priorizada tiene las siguientes causas:</p> <p><b>C1. C1:</b> Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.</p> <p><b>C2.</b> Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.</p> <p><b>C3.</b> Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.</p>	<p>¿Cómo debe ser la gestión curricular para favorecer la adecuada gestión del MAE para una eficiente aplicación del Enfoque por Competencias en el desarrollo de las Sesiones de Aprendizaje en los Docentes en la I.E. N° 32004 San Pedro de Huánuco-2018”</p>	<p>Mejorar la gestión del MAE para favorecer la adecuada aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la I.E. N° 32004 “San Pedro”-Huánuco</p>	<p><b>OE1:</b> Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.</p> <p><b>OE2:</b> Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.</p> <p><b>OE3:</b> Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.</p>	<p><b>D1. Gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.</b> Acc. 1. Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE. Acc. 2. Taller de capacitación sobre MAE.</p> <p><b>D2. Gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.</b> Acc.1 Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares. Acc.2 Talleres de capacitación de gestión curricular.</p> <p><b>D3. Gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.</b> Acc.1. CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias. Acc.2. Pasantías en escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada educativa prospectiva.</p> <p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación participante o no participante</li> <li>• Entrevista a profundidad.</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Investigación participativa. acción</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de campo.</li> <li>• Ficha de observación.</li> <li>• Cuestionario.</li> </ul>

APÉNDICE B



**APÉNDICE C**  
**ÁRBOL DE OBJETIVOS**



### MATRIZ DEL PROBLEMA PRIORIZADO DEL PLAN DE ACCIÓN

Problema		Propuesta de solución				
Escasa gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la IE		Mejorar la gestión del MAE para favorecer la eficiente aplicación del enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en los docentes de la I.E. N° 32004 "San Pedro" - Huánuco				
Causas	Efectos	Objetivo específico	Alternativas			
C <sub>1</sub>	Escasa gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	E <sub>1</sub>	Enseñanza tradicional	OE <sub>1</sub>	Fortalecer la gestión del tiempo para realizar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes.	<b>Acc. 1.</b> Trabajo colegiado de planificación y socialización del MAE. <b>Acc. 2.</b> Taller de capacitación sobre MAE.
C <sub>2</sub>	Escasa gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.	E <sub>2</sub>	Estudiantes con bajo nivel de aprendizaje	OE <sub>2</sub>	Optimizar la gestión curricular para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares	<b>Acc.1</b> Trabajo colegiado para el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares. <b>Acc.2</b> Talleres de capacitación de gestión curricular.
C <sub>3</sub>	Escasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	E <sub>3</sub>	Estudiantes desmotivados que muestran poco interés lograr los aprendizajes esperados	OE <sub>3</sub>	Fortalecer la gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias	<b>Acc.1.</b> CIA para la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias <b>Acc.2.</b> Pasantías Encasa gestión de formación docente en la aplicación de estrategias metodológicas del enfoque por competencias.



Guía de entrevista

I.E. N° 32004 “San Pedro” de Huánuco

Directivo:..... Fecha: .....

PREGUNTAS	RESPUESTA
1.-Usted ¿Cómo define Enfoque por competencia?	
2.- ¿Cómo debe ser la planificación en el enfoque por competencia?	
3.- ¿Cómo se realiza la evaluación en el enfoque por competencia?	
4.- ¿En qué documento o material que entrega el Ministerio de Educación podría encontrar orientaciones relacionados al enfoque por competencias?	
5.-¿Qué contiene Rutas de Aprendizaje?	
6.- ¿Cómo se realiza el monitoreo en tu institución Educativa?	

### FICHA DE OBSERVACIÓN

**Observado:** ..... **Observador:** .....

**Grado o sección:** ..... **Fecha:** .....

N°	INDICADORES	VALORACIÓN		
		SIEMPRE/BUENO/A CEPTABLE (3)	A VECES/REGUL AR (2)	NUNCA/MALO/D EFICIENTE (1)
1	Plantea la situación de aprendizaje a partir del enfoque por competencia.			
2	Realiza una adecuada planificación para el logro de competencias			
3	Hace uso de metodología activa en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.			
4	Se observa que utiliza las estrategias planteadas en rutas de aprendizaje.			
5	Fomenta la interacción e interaprendizaje durante la sesión de clase			
6	Realiza la motivación de manera adecuada, apropiada			
7	Genera conflictos cognitivos relacionados con el propósito de la clase			
8	Realiza la evaluación de los procesos del aprendizaje en forma adecuada			
	SUBTOTAL			
	TOTAL			





**APÉNDICE F**  
**FICHA DE CONSULTA A ESPECIALISTAS**

**I. Datos generales**

1.1. **Apellidos y nombres del especialista:**.....

1.2. **Grado de estudios alcanzado:**.....

1.3. **Resultado científico en valoración:**

1.4. **Autor del resultado científico**

**II. Aspectos a observar de la Estrategia Didáctica**

Dimensiones	indicadores	Escala de valoración		
		Muy bueno	bueno	Regular
FACTIBILIDAD	Factibilidad de aplicación del resultado que se presenta.			
APLICABILIDAD	Claridad de la propuesta para ser aplicado por otros			
GENERALIZACIÓN	Posibilidad de la propuesta de extensión a otros contextos semejantes			
PERTINENCIA	Correspondencia con las necesidades sociales e individuales actuales			
VALIDEZ	Congruencia entre el resultado propuesto y el objetivo fijado.			
ORIGINALIDAD	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.			

**III. Aportes y/o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:**

.....  
 .....  
 .....

**IV. Opinión de aplicabilidad**

.....  
 .....

Lima..... de.....del 2018.

Firma del especialista

### Rúbrica de validación

*Instrumento de valoración de la estrategia para especialistas*

Dimensiones	indicadores	Escala de valoración		
		Muy bueno	bueno	Regular
FACTIBILIDAD	Factibilidad de aplicación del resultado que se presenta.			
APLICABILIDAD	Claridad de la propuesta para ser aplicado por otros			
GENERALIZACIÓN	Posibilidad de la propuesta de extensión a otros contextos semejantes			
PERTINENCIA	Correspondencia con las necesidades sociales e individuales actuales			
VALIDEZ	Congruencia entre el resultado d propuesto y el objetivo fijado.			
ORIGINALIDAD	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos de la propuesta.			