

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**GESTION DE PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR ARTICULADAS AL  
DESARROLLO DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS**

**Trabajo Académico para optar el título de segunda especialidad en Gestión Escolar  
con Liderazgo Pedagógico**

Autor: NESTOR FRANCO DIAZ CUSMAN

Asesora: GLENDA JUDY VELA URBINA

Código de alumno: 20168225

MARZO, 2018

## INDICE

	Pag.
Resumen	03
Introducción	04
<b>1. Análisis de los resultados del diagnóstico</b>	<b>06</b>
1.1. Descripción general de la problemática identificada	06
1.2. Análisis de los resultados del diagnóstico	09
<b>2. Propuesta de solución</b>	<b>11</b>
2.1. Marco teórico	12
2.2. Propuesta de solución	15
<b>3. Diseño del plan de acción</b>	<b>20</b>
3.1. Objetivos y estrategias para la implementación del plan de acción	20
3.2. Presupuesto	21
<b>4. Evaluación</b>	<b>22</b>
4.1. Evaluación del diseño del plan de acción	22
<b>5. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>24</b>
5.1. Lecciones aprendidas	24
5.1. Conclusiones	24
5.3. Recomendaciones	24
<b>6. Referencias bibliográficas</b>	<b>25</b>
<b>7. Anexos</b>	<b>27</b>

## RESUMEN

El presente plan de acción presenta la propuesta para gestionar la planificación y ejecución curricular articuladas al desarrollo del enfoque por competencias, se monitorea y acompaña al maestro a lo largo de todo el proceso. El propósito fundamental es que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos en las diferentes áreas de aprendizaje, con el uso pertinente de materiales del contexto y promoviendo las capacidades pedagógicas, de igual forma se optimiza el proceso de enseñanza con un monitoreo y acompañamiento formativo para los docentes. El marco teórico de la investigación se centra en la teoría del enfoque por competencias, se pretende entender el proceso de gestión curricular que realizan los docentes es de suma importancia, ya que el currículo es el instrumento orientador de la acción educativa, el cual pretende atender las necesidades básicas de aprendizaje y, dada su relevancia, se requiere que el mismo pueda ser llevado a través de un proceso de gestión claro, sin entrampamientos ni dificultades que pongan en duda la toma de decisiones y acciones de los docentes hacia el logro de los objetivos educativos institucionales..

Toda institución educativa debe contar con un líder pedagógico con la actitud de proponer un trabajo colaborativo, consensuado, participativo y con el fortalecimiento de las habilidades interpersonales para poder lograr una convivencia escolar armoniosa favoreciendo el desempeño personal, laboral y profesional del docente al interior de la I.E.

## **Título del trabajo**

### **GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR ARTICULADAS AL DESARROLLO DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS**

#### **Introducción**

La Institución educativa CEBA “Nicolás La Torre”, está ubicada en el distrito de José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo, del departamento de Lambayeque. Es una institución educativa, que cuenta con más de 52 años de creación, habiendo sido creada desde el año 1965, y brinda servicios educativos en el nivel primario y secundario.

La población estudiantil está conformada por jóvenes y adultos provenientes del mismo distrito, aunque también cuenta con parte de su población estudiantil provenientes de otras zonas geográficas adyacentes, aunque el factor común entre ellos es básicamente la situación económica, la mayor parte de la población escolar pertenecen a un estrato socioeconómico bajo, lo cual influye en el desarrollo y logro de aprendizajes de los estudiantes. Es motivo de resaltar que los estudiantes de la modalidad de EBA (Educación Básica Alternativa) tienen la característica de cumplir una doble función como es la de trabajar y estudiar, en algunos casos cumplen la función de padres de familia.

Mi institución educativa, cuenta con personal docente que en la planificación curricular programan competencias y capacidades, sin embargo, en aula de clase no lo ejecutan de manera adecuada porque les falta implementarse en didáctica y estrategias del enfoque por competencias.

El clima institucional ha mejorado ostensiblemente en comparación a los años anteriores, a través del desarrollo de habilidades sociales básicas en un directivo, he logrado ser empático, asertivo, tolerante desarrollando una comunicación activa y dando una adecuada solución a los conflictos, esto me permite lograr cambios en los procesos de gestión involucrando a los docentes y estudiantes en las acciones que permitan lograr el objetivo deseado, teniendo en claro que la mejora de nuestros estudiantes depende de la voluntad y sacrificio de cada uno de los docentes a nuestra responsabilidad. Esto se debe principalmente al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivo, docentes y estudiantes, determinadas por una comunicación asertiva, empática, de respeto por las opiniones de los demás aún si estas fueran contrarias a lo que uno piensa o cree. Hoy se percibe un clima agradable de buena convivencia donde las decisiones se toman con la participación de todos dentro de un contexto democrático. Con respecto a las nuevas propuestas educativas existe una pequeña brecha por superar, debido a que algunos

docentes por sus diversas apreciaciones de la realidad tienen ideas contrarias. Estos docentes a pesar de las buenas relaciones falta potenciar el trabajo colegiado. Es importante mencionar en la modalidad de EBA los estudiantes tienen su representación mediante un consejo estudiantil que se denomina COPAE (Consejo Participativo Estudiantil), que realiza actividades de gestión, coordinación. y organización de actividades curriculares, culturales, sociales y deportivas, resaltando la buena convivencia que viene mejorando día a día, con nivel de comunicación más oportuna y directa.

Con el desarrollo del Plan de Acción, se busca fortalecer el desarrollo de habilidades profesionales, habilidades interpersonales, como la tolerancia, la empatía, desarrollando el liderazgo, preparación técnica adecuada, actitud y compromiso. orientado a que los estudiantes generen aprendizajes que les permitan enfrentarse con eficacia y pertinencia a los retos que les presente la sociedad; buscando siempre involucrar a toda la comunidad educativa para mejorar los canales de comunicación entre directivo, estudiantes y docentes, y así lograr la escuela que queremos.

El presente trabajo, presenta una estructura que se inicia con la presentación y análisis de los resultados del diagnóstico, como la presentación de la problemática identificada: Inadecuada planificación y ejecución curricular basado en el enfoque por competencias.

La segunda parte, comprende el desarrollo de los referentes conceptuales y enfoques pertinentes sobre los cuales se basa el desarrollo del trabajo. Posteriormente se presenta el diseño del plan de acción, su objetivo, las estrategias planteadas y el proceso de implementación de las mismas. Por último, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

## **1. Análisis de los resultados del diagnóstico**

### **1.1. Descripción general de la problemática identificada**

El problema priorizado en la IE ha sido formulado del siguiente modo: “Inadecuada planificación y ejecución curricular basado en el enfoque por competencias en el CEBA Nicolás La Torre del distrito de José Leonardo Ortiz”. Consideramos que es imprescindible atender esta situación problemática porque, es necesario hacer una revisión de la función del CEBA en la sociedad actual. Por una parte, se observa una resistencia de algunos docentes, en particular los de mayor tiempo de servicio, en modificar su práctica docente asociada a un rol protagónico del profesor, a una forma de aprendizaje más centrado en los referentes teóricos que en el quehacer empírico, más pasivo por parte de los estudiantes, y por tanto menos exigente para el docente. Se suma a lo anterior las dificultades que existen para integrar saberes de diversas disciplinas. Lo cual implica necesariamente un trabajo coordinado y en equipos de los docentes.

En este contexto, ha surgido como una de las opciones más ventajosas, la de implementar un currículo basado en competencias. Esto es una forma de establecer un aprendizaje más activo centrado en el estudiante y fundamentalmente orientado a la práctica profesional. Frente a esta opción se constata que, como en toda innovación, también existen dificultades para implementarla.

El problema identificado se relaciona con los compromisos de gestión escolar, como el Compromiso 1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE, que se manifiesta por la falta de motivación de los docentes y se refleja en las estrategias inapropiadas en el proceso enseñanza-aprendizaje. El Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE, que se manifiesta en el Inadecuado manejo del DCN y el desconocimiento de los docentes en el uso de herramientas metodológicas y recursos para insertar en las sesiones de aprendizaje, y la falta de interés de los docentes en la utilización del equipo de multimedia. El Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la IE, como fuente de influencia directa para seguir manteniendo el buen clima institucional para el logro de la gestión de la planificación y ejecución curricular articulada al desarrollo del enfoque por competencias.

De hecho, se han encontrado diversas dificultades en el desarrollo de modelos curriculares actualizados. Una de ellas es la evaluación de los aprendizajes acumulativos asociados a las competencias. Otra dificultad encontrada se da en la integración al currículo de la formación en competencias genéricas o transversales, tales como: liderazgo, comunicación efectiva, emprendimiento y en la formación en aspectos actitudinales o

valóricos, tales como: responsabilidad, tolerancia, respeto, entre otros. Estas dificultades no solo se dan en la integración de las competencias al currículo, sino también en la capacidad para proveer en la práctica pedagógica el compromiso institucional para formar líderes que sumen conocimientos y competencias para el desarrollo sostenible de sus organizaciones, en un ambiente de paz y responsabilidad social plasmada en la sólida y avanzada enseñanza que integra dentro de su plan curricular en las diferentes áreas.

En el contexto internacional el interés en las competencias y en la medición de los aprendizajes específicos se está acelerando en el mundo entero. En los Estados Unidos el interés por las destrezas y habilidades para el empleo fue reforzado con la legislación que promueve el desarrollo de un sistema nacional de estándares, de evaluación y de certificación de habilidades y destrezas. Por su parte en el Reino Unido acerca del aprendizaje continuo y de por vida y la necesidad de trabajar en habilidades y destrezas, se han establecido agencias de aseguramiento de calidad que trabajan con instituciones para establecer equipos de expertos que efectúen evaluaciones comparadas acerca de estándares dentro de un contexto de cualificaciones diseñados para trabajar la articulación entre la oferta educativa y las oportunidades de empleo.

En el Perú los antecedentes de la reforma curricular, la preocupación por la eficiencia y eficacia de los sistemas educativos, así como resultados no satisfactorios en el rendimiento de los estudiantes, dieron lugar a la reforma del sistema educativo peruano y a la implementación de planes y programas para responder a dicha crisis durante los años 90. Durante los años 90, aunque persisten problemas económicos en el país se empiezan a producir una serie de cambios en torno a la educación, con una política basada en un diagnóstico muy crítico de la educación peruana por la herencia de gobiernos anteriores y por presentar un modelo que habría que cambiar radicalmente. Durante 1994 - 1999 se vuelve a la política tradicional de un estado activo, estableciéndose relaciones directas con las escuelas. En este deseo de mejora, pero a la vez de entrampamientos, se recibió el apoyo de organismos internacionales como el Banco Mundial, permitiendo de esta manera incorporar el Programa de Mejoramiento de la Calidad de Educación Peruana, y es a través de este programa que el Estado comienza con la “Modernización de la Educación”, inaugurándose locales escolares, dotándose de equipos y materiales; así como la iniciativa pedagógica de la articulación Inicial, Primaria y Secundaria.

En la región Lambayeque, el Proyecto Educativo Regional (PER) en su objetivo 1 se refiere a la calidad de la educación; la atención a la problemática planteada es congruente con este objetivo. La sociedad del conocimiento como se le denomina hoy, necesita sistemas

educativos con capacidad para aprender y desarrollar nuevas competencias. En este campo, las organizaciones educativas se vuelven trascendentales, un adecuado liderazgo tras ellas las posiciona en un contexto de alta competitividad.

En el CEBA “Nicolás La Torre” para mejorar la calidad de los aprendizajes es importante actualizarse para lograr en nuestros estudiantes un aprendizaje significativo y contribuir a una educación de calidad y atender la problemática que aqueja a la Institución teniendo en cuenta que un docente preparado se convierte en la columna vertebral frente al grupo humano que le corresponde dirigir.

En este contexto, considero que el desarrollo de un plan de acción relacionado a gestionar pertinente y eficientemente la planificación y ejecución curricular articuladas al desarrollo del enfoque por competencias los procesos logren en los docentes el desarrollo de estrategias, que se vea reflejada en mejores desempeños en el aula y logren aplicar mejores procesos en los aprendizajes de los estudiantes. De esta manera, estaría potenciado habilidades de liderazgo, al impulsar, acompañar y compartir experiencias logradas en mi preparación como líder pedagógico.

Entre las razones para priorizar los procesos de planificación y ejecución desde un enfoque por competencias, se debe a que el mundo en que vivimos se mueve y cambia rápidamente, por ello es necesario que la persona sea competente y ser competente implica resolver problemas en contextos variados y desafiantes para que pueda hacer uso de sus saberes, siendo así el líder pedagógico quien debe rediseñar las formas de organización de la gestión, que posibiliten al docente un desarrollo de sus motivaciones y capacidades con prácticas que construyen una cultura colaborativa, faciliten el trabajo en equipo, así como gestionar el entorno para desarrollar aprendizajes situados que desarrollen competencias en nuestro estudiante.(Bolívar,2000)

#### **Identificación de las causas con sus factores, los efectos y desafíos. (Anexo 1)**

Se identifica las causas principales y sus factores que han originado el limitado conocimiento de procesos de planificación y ejecución curricular para el desarrollo de competencias desde un enfoque por competencias. En consecuencia, se menciona los efectos que se derivan y se señala los desafíos para su posible solución.

- **Causa:** Limitado conocimiento de procesos de planificación curricular para el desarrollo de competencias, porque se ha observado que las competencias programadas no están contextualizadas. El **factor** es la formación académica y liderazgo de los docentes, ya que no tienen conocimientos definidos sobre planificación de competencias.



**Efecto:** Planificación curricular desarticulada al desarrollo de competencias, más centrada al desarrollo de contenidos, porque se observa poca motivación por el aprendizaje en los estudiantes. El **desafío** es lograr que la planificación curricular sea articulada al desarrollo de competencias, teniendo como principal característica el desarrollo de capacidades.

- **Causa:** Limitado conocimiento del desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos para el logro de competencias en el aprendizaje, se observa que los docentes no dominan estrategias pedagógicas y didácticas. Siendo el **factor** el tiempo, porque los docentes se dedican en a otra actividad ajena a la docencia cuando no están en CEBA.

**Efecto:** Sesiones de aprendizaje rutinarias. Se evidencia en los estudiantes que no desarrollan sus capacidades. El **desafío** es programar y ejecutar sesiones de aprendizaje aplicando procesos pedagógicos y didácticos para el logro de competencias, con planificación contextualizada.

- **Causa:** Escaso compromiso del docente para promover aprendizaje a partir de situaciones retadoras y con secuencia metodológica centrada en el enfoque por competencias. Se observa que existe falta de sensibilización para involucrar a los estudiantes al proceso de aprendizaje. El **factor** es el desconocimiento y se manifiesta en el rechazo a un cambio de actitud frente al desarrollo del enfoque por competencias por haber sido formados en otro enfoque.

**Efecto:** Estudiante desmotivado con niveles de logros de aprendizaje bajo. El **desafío** está en involucrar y motivar a los estudiantes en el aprendizaje aplicando el enfoque por competencias para desarrollar sus capacidades.

- **Causa:** Inadecuadas formas de integración entre docentes para el cumplimiento de responsabilidades compartidas a favor de los aprendizajes. Siendo el **factor** la crítica destructiva que se presenta en el entorno.

**Efecto:** Escaso logro de los objetivos institucionales. La falta de compromiso en docentes para lograr responsabilidades compartidas. El **desafío** es gestionar y aplicar estrategias de integración en los docentes que tengan impacto en el aprendizaje, para lograr el desarrollo de capacidades en los estudiantes.

## 1.2. Análisis de los resultados del diagnostico

El recojo de la información ha seguido las normas técnicas de toda investigación. Se ha informado a los participantes del propósito de cada instrumento de recojo de información. La información recogida resulta de vital importancia para el desarrollo del plan de acción,

porque en primer lugar nos permite conocer las ideas y concepciones que los docentes manejan sobre los procesos pedagógicos y cómo lo concretizan en su trabajo pedagógico a través de sus estrategias metodológicas que articulen el desarrollo del enfoque por competencias que emplean en sus sesiones de aprendizaje.

La importancia de este trabajo radica en el análisis e interpretación de la información recogida a través de los instrumentos aplicados, buscando la consistencia científica que permita fortalecer las habilidades básicas del enfoque por competencias, en este sentido señalamos que el trabajo cumple con los criterios de:

- **Conveniencia:** La información obtenida a través de los instrumentos de evaluación, nos permite evidenciar la forma como los docentes se encuentran empoderados en los procesos pedagógicos como herramientas didácticas para la E-A acorde al desarrollo del enfoque por competencias.
- **En su relevancia social:** Mejorar la calidad de la educación a través del desarrollo del enfoque por competencias, para que los maestros transfieran conocimientos necesarios para que los estudiantes interactúen con el mundo y con los otros, para lograr una participación activa dentro de la sociedad y los logros de aprendizaje en los estudiantes puedan repercutir en todas las áreas y a la vez se cumplirán nuestras metas y tendremos una mejor imagen ante la sociedad.
- **Implicancias prácticas:** La aplicación del presente trabajo de investigación acción, favorece de manera significativa a todos los docentes de la institución educativa, ellos identifican sus falencias para luego fortalecer las competencias y desde allí conocer y aplicar estrategias que les permita mejorar las prácticas en el aula. Al aplicar nuevas estrategias, los maestros realizan sus clases con actividades basadas en el enfoque por competencias enfocadas a adquirir fluidez que animen a los estudiantes a aumentar su confianza. La aplicación de este plan de acción repercute desde luego en relación al aspecto pedagógico, se concibe al estudiante el centro del proceso educativo y para ello es necesario realizar una gestión de forma pertinente en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

#### **Los instrumentos aplicados.** (Anexo 2)

Los datos obtenidos tanto en la encuesta realizada a los docentes han sido ordenadas teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- **Planificación y ejecución curricular:** Los docentes señalan que se debe buscar situaciones problemáticas para los estudiantes e integrar los contenidos a los desempeños. Contextualizar los campos temáticos para trabajar mejor el desarrollo de competencias y capacidades. Dificultad por el poco espacio de tiempo para reunirnos a

nivel de grado para planificar y unificar criterios.

- **Estrategias para el desarrollo de competencias:** Manifiestan los docentes que sí, consideran estrategias como el debate, uso de ilustraciones o imágenes, videos, lecturas, trabajos individuales y grupales, y exposiciones, de acuerdo a su interés.
- **Práctica docente:** Se reconoce en los docentes que todavía estamos en lo tradicional, evaluamos contenidos, es una educación memorística, que los estudiantes no están desarrollando competencias, porque lo que se planifica está solamente relacionado a lo cognitivo y lo que se debe hacer es trabajar con proyectos para que el estudiante sea un investigador y solucionador de problemas. Los docentes aceptan que deben capacitarse sobre el enfoque por competencias para desarrollar un trabajo bien planificado para beneficio de nuestros estudiantes.
- **Diálogo y trabajo en equipo:** Existe la falta predisposición en participar en las jornadas de trabajo. Los docentes consideran que por lo menos un día al mes se dedique a planificar y trabajar en equipo.
- **Autoformación docente:** Los docentes reconocen que requieren de jornadas de capacitación y autocapacitación por propia voluntad, no esperar que el MINEDU le de todo.

## 2. Propuesta de Solución

Como propuesta de solución, se plantea: **Talleres sobre el fortalecimiento de capacidades pedagógicas que permita mejorar los aprendizajes de los estudiantes a través del desarrollo del enfoque por competencias.** Se propone gestionar e implementar acciones que permitan fortalecer las capacidades de los docentes para mejorar la calidad de los aprendizajes en las diferentes áreas, para superar los resultados de los logros del aprendizaje a nivel institucional, también permitirá fortalecer el liderazgo pedagógico de los docentes y directivos, y además contribuirá a desarrollar la visión institucional y, optimizar el proceso de monitoreo y acompañamiento, a través del liderazgo pedagógico directivo; también repercute en la calidad de la educación, por lo tanto, hay que prepararse para optimizar la práctica pedagógica y obtener resultados que respondan a las metas establecidas.

Al aplicar esta alternativa de solución podemos decir que, los procesos pedagógicos se manejarán desde la concepción de la educación actual y no tradicional en donde al estudiante se concibe como actor activo y el centro del aprendizaje y no un receptor de los aprendizajes, y al empoderarse de las estrategias pedagógicas los maestros y a un trabajo colegiado tendremos una planificación contextualizada los aprendizajes serán significativos, los logros de aprendizajes serán satisfactorios y el trabajo en equipo permitirá

tener una sólida comunidad de aprendizaje profesional.

## **2.1. Marco Teórico**

### **Aportes de experiencias exitosas**

- “Experiencias en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico entre docentes, para la mejora de la calidad educativa” – I.E. N° 0523 “Luisa del Carmen del Águila Sánchez” - La Banda de Shilcayo – 2015.
- “Fortalecimiento de las buenas prácticas pedagógicas en Pampas - Tayacaja. Perú”
- Contribuyendo a la mejora de la educación desde la gestión municipal. Experiencias exitosas de gestión educativa local Ventanilla (Callao), La Matanza (Piura), Ramoscucho (Cajamarca)

### **Referentes conceptuales que le permitan analizar la situación descrita**

Díaz (2010) menciona que para entender los retos que enfrenta el docente frente a la innovación del currículo y la enseñanza, hay que avanzar en la comprensión de cómo es que aprenden los profesores, qué los impele a cambiar o no sus prácticas educativas, qué procesos ocurren cuando se enfrenta la tarea de innovar o qué condiciones se requieren para que un cambio real ocurra y se consolide.<sup>1</sup>

Por otro lado, Tacca (2011) afirma que, como alternativa al sistema basado por objetivos, nace el enfoque de las competencias, que se basa en las necesidades laborales de la sociedad, en el desarrollo de las potencialidades del estudiante, el desempeño exitoso del personal y en una educación completa y continua. Poco a poco el término competencia toma fuerza, sumergiéndose en las aulas, reuniones de docentes, pruebas de evaluación y elaboración de planes de estudio.<sup>2</sup>

Vargas (2008) explica que:

“el Diseño Curricular por Competencias es una aportación valiosa e importante en el ámbito escolar, porque nos muestra cómo el enfoque educativo por competencias centra su atención en el proceso, y desde los parámetros constructivistas manifiesta la urgencia de lograr en los estudiantes, la transferencia de los conocimientos no sólo a los contextos inmediatos, sino a la vida misma, al presente, y también indica la forma de vislumbrar estrategias para el futuro, mediante contenidos que poseen un significado integral para la vida, porque las competencias están concebidas y

---

<sup>1</sup> Los profesores ante las innovaciones curriculares Frida Díaz-Barriga Arceo / pp. 37-57

<sup>2</sup> Investigación Educativa, pág. 64. Vol. 15, N° 28, 163 – 185 Julio-Diciembre 2011, ISBN N° 1728-5852

desarrolladas como el conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para que los estudiantes se incorporen más fácilmente al mercado de trabajo, ya sea como técnicos, profesionales o mano de obra calificada”.<sup>3</sup>

La gestión por competencias, cuyo concepto es planteado por primera vez el 1973 por David Mac Clelland, es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño, el mismo plantea que cada institución educativa posee características que las distinguen de las demás, pero también muchos factores que les permiten establecer mecanismos similares de gestión a ser implementados por los equipos directivos. Es importante mencionar Gallart y Jacinto (1997), “*esta unificación o estandarización de los sistemas de gestión en las instituciones educativas no impide que las mismas posean la capacidad efectiva que les permita operar de manera exitosa, logrando así un posicionamiento en su entorno*”<sup>4</sup>.

Esta capacidad plenamente identificable es la que permite a las II.EE. determinar cuáles cualidades, habilidades, técnicas y conocimientos deberá poseer su equipo docente para que la gestión de recursos humanos por competencias perfile un modelo que permita alinear la capacidad intelectual de una organización con sus estrategias pedagógicas, facilitando, simultáneamente el desarrollo del aprendizaje en las aulas. Está claro que la propuesta de competencias debe confeccionarse en función de los requerimientos partiendo del contexto, la misión y la visión de la IE.

El enfoque de competencias se ha convertido en la forma más útil y eficiente de obtener un alto rendimiento y desempeño en las II.EE. en la última década. Sin embargo, es importante no caer en la tentación de querer aplicar el enfoque de competencias de manera improvisada, sin la suficiente preparación y conocimiento de las distintas aplicaciones y su impacto.

Con respecto al tema la opinión de Maldonado (2002) menciona “*La Gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente*”<sup>5</sup>.

Para esto es necesario, primero que nada, definir la visión de la IE. (hacia dónde vamos),

---

<sup>3</sup> Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería. Pág 10.

<sup>4</sup> Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

<sup>5</sup> Maldonado García, Miguel Angel. Las competencias una opción de vida. Metodología para El diseño curricular. Ecoe Ediciones. Primera Edición 2002

los objetivos y la misión (que hacemos), y a partir de los lineamientos desarrollar un lenguaje común, competencias pedagógicas que se estructuran en torno a los perfiles. Estas competencias resultantes deben ser validadas para dar paso al diseño de los procesos de recursos humanos por competencias.

Mediante el enfoque por competencias se consigue una información necesaria y precisa con la cual contar en momentos de cambio. Además, la reducción de las tensiones generacionales y la obtención de una mayor integración del trabajo hacen que las personas se comprometan más con la planificación, reduciendo así la resistencia al cambio y se logre más fácilmente la aceptación de nuevas estrategias.

Que la formación profesional tiene vocación de desarrollar competencias, no cabe la menor duda. Se puede disentir sobre el nivel de valoración pretendido, sobre el cuadro referencial de competencias y el desarrollo de la formación, pero nadie pretende que se pueda ejercer un oficio provisto solamente de conocimientos, por muy extendidos que estén ellos. Son también necesarias competencias y capacidades que conviertan los saberes en transferibles y movilizables en las distintas situaciones profesionales. Aparece, también, cada vez más nítidamente, para desarrollar competencias profesionales, la necesidad de no confiarse a las simples virtudes de una inmersión en la práctica. Si son necesarias prácticas y experiencias, también hacen falta dispositivos especializados de alternancia y de articulación teórico-práctica.

En la formación general, no se preocupan apenas de las competencias. Incluso cuando pensamos desarrollarlas, se pretende con mayor frecuencia el desarrollo de las capacidades intelectuales básicas sin referencia a las situaciones y a las prácticas sociales. Y, sobre todo, se dispensan altas dosis de conocimiento. El enfoque por competencias afirma que esto no es suficiente, que sin darle la espalda a los saberes (Perrenoud, 1999c), sin negar que hay otras razones para saber y para saber hacer (Perrenoud, 1999b), es importante relacionar los saberes con las situaciones en las que se propician que actúen, más allá de la escuela, más allá de las instituciones educativas.

Actuar, obrar, aquí supone afrontar las situaciones complejas y, por lo tanto, pensar, analizar, interpretar, anticipar, decidir, regular y negociar. Tal acción no se satisface con habilidades motrices, perceptivas o verbales. Exige saberes, pero éstos no son pertinentes más que cuando están disponibles y movilizables con pleno conocimiento y en el momento oportuno:

*La competencia no es un estado o un conocimiento poseído. No se reduce ni a un saber*

*ni a un saber-hacer. No es asimilable por adquisición-formación. Poseer conocimientos o capacidades no significa ser competente. Podemos conocer las técnicas o las reglas de gestión de contabilidad y sin embargo no saber aplicarlas en el momento oportuno. Podemos dominar el derecho comercial y redactar mal los contratos.*

*Cada día, la experiencia demuestra que las personas que se hallan en posesión de conocimientos o de capacidades no saben movilizarlos de manera oportuna en el momento preciso, en una situación laboral. La actualización de aquello que sabemos en un contexto singular (marcado por las relaciones laborales, una cultura institucional, los azares, las limitaciones temporales, los recursos...) es reveladora del paso, del "pasaje" a la competencia. Ella se realiza y encarna en el proceso de acción. Ella, la competencia, no preexiste a la acción (...) No hay más competencia que competencia en acto/acción. La competencia no puede funcionar "en vacío", fuera de todo acto que sólo se limite a expresarla sin que la haga existir (Le Boterf, 1994, p.16).<sup>6</sup>*

Conviene distinguir dos problemas:

- El primero tiene que ver con la apropiación de los saberes. En la medida en que el enfoque por competencias los trata como recursos a movilizar y los relaciona rápidamente a situaciones y prácticas sociales, ello le confiere más sentido a los ojos de los que aprenden con menos éxito en la asimilación de los conocimientos por sí mismos. Pero, al mismo tiempo, exige un rendimiento más

personal a los saberes y priva, a un sector de los alumnos más flojos, de las actividades escolares más tradicionales, así como del relativo bienestar que supone el oficio de estudiante, aquel que les permite "distanciarse" o abstraerse sin comprender de verdad.

- El segundo problema atañe a la emergencia de los nuevos objetivos de formación: las competencias. Si se aspira a la construcción de competencias, se crean nuevas exigencias, nuevas formas y normas de excelencia educativa con respecto a las cuales una nueva forma de desigualdad puede surgir.

## **2.2. Propuesta de solución**

Para configurar un nuevo tipo de enseñanza en el re-diseño curricular habría que tomar en consideración los siguientes componentes:

- **Contexto formativo.** Se debería procurar una gestión docente efectiva, regida por un perfil de docente preocupado por la capacitación y perfeccionamiento permanente. El proceso de formación de los estudiantes debería considerar también la programación, evaluación y seguimiento de la función del docente como formador. Esto tiene que ver con el análisis permanente de la política educativa que rige al país.

---

<sup>6</sup> Le Boterf, G. (1994) *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*, París, Les Éditions d'organisation.

• **Modelo Educativo Institucional y estructura de formación.** *En la estructura del Modelo Educativo Institucional deberían confluír los grandes ámbitos de la formación e identificarse las áreas, cursos o módulos y el número de créditos respectivo que sirven como instrumento para gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje* (Alvarado, Cárcamo, García y Mella, 2009)<sup>7</sup>. Se puede organizar por una formación que articule, integre y desarrolle competencias que relacionen las disciplinas con el futuro rol profesional y/o laboral del estudiante. En su conjunto buscar utilizar las herramientas pedagógicas con el propósito de formar personas que sean capaces de buscar el conocimiento en equilibrio, por ejemplo, con el bienestar social.

• **Diseño curricular y programación de contenidos.** Derivaría de un análisis y evaluación de las necesidades sociales, culturales y económicas de la región, que tiene como consecuencia mejorar la calidad académica de los procesos de formación. La programación de los contenidos, es decir, su selección, diseño y secuenciación atendería a las necesidades educacionales y de aprendizaje, en función de las especificaciones curriculares vigentes, con el fin de poner énfasis en la progresión de los aprendizajes según los propósitos institucionales.

• **Repertorios de estrategias para la enseñanza y el aprendizaje.** *Las estrategias y conocimientos didácticos que debe manejar el docente para la enseñanza del enfoque por competencias deberían partir del consenso de los equipos técnico-pedagógicos. Se tendrían en cuenta en el diseño de los programas, en la planificación de las unidades de aprendizaje y en las distintas modalidades organizativas* (Tardiff, 2008)<sup>8</sup> con actividades presenciales y también no presenciales. En estos repertorios se incluirían las intervenciones didácticas adaptadas a los diversos contextos y necesidades que presentan los diferentes grupos de estudiantes.

• **Fundamentos de la práctica docente.** Estos fundamentos están basados, según Corvalán (2010), *en el propio ejercicio de la meta-cognición, en la autoevaluación periódica, en la capacidad del docente de establecer un equilibrio de sus competencias que conduzca al desarrollo permanente de competencias profesionales docentes.*<sup>9</sup> Se trataría de fomentar acciones que provoquen en el estudiante de pedagogía un acercamiento entre los saberes adquiridos a partir de la teoría y su pertinencia para la práctica.

• **Criterios de evaluación y monitoreo y seguimiento de los aprendizajes.** Como

---

<sup>7</sup> Alvarado, V.; Cárcamo, A.; García, A. y Mella, E. (2009). "Marco conceptual orientador para el diseño curricular contemporáneo", en AA. VV. (2009). Santiago: CINDA.

<sup>8</sup> Tardiff, J. (2008). "Desarrollo de un programa de competencias: de la intención a la puesta en marcha", en *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*, Vol. 1, n° 1, pp. 62-77.

<sup>9</sup> Corvalán, O. (2010). "Perfil de competencias docentes y escalamiento para su desarrollo", en *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*. N° 5, pp. 72-105.



proceso de recolección de información referida a logros previamente comprometidos (Alvarado, Cárcamo, García y Mella, 2009: 111) la evaluación se puede dividir al menos en dos ámbitos: a) el de planeación estructural, que requiere la generación de indicadores, procedimientos e instrumentos destinados a recoger información respecto a la efectividad del perfil como eje orientador y de la macroestructura curricular y plan de formación como organizadores de los procesos formativos; y b) el de planeación específica, que requiere proponer un conjunto de indicadores, para que los docentes generen procedimientos e instrumentos destinados a evaluar los logros de aprendizaje comprometidos en cada módulo, curso y/o asignatura. Son acciones que el profesor ejecuta en su enseñanza y que le dan la oportunidad de hacer un seguimiento y monitoreo de los aprendizajes de los alumnos y hacer la retroalimentación correspondiente de acuerdo a las metodologías de enseñanza y actividades didácticas afines. La evaluación (Letelier, Oliva y Sandoval, 2009; Pavié, 2011) *establece la comparación entre los resultados e impactos esperados y los impactos y resultados efectivamente logrados. Esta debe dar origen a un aprendizaje institucional sistemático continuo.*<sup>10</sup>

Desde una mirada del enfoque territorial, vemos que aporta mucho a la gestión institucional en cuanto a la mejora de los aprendizajes, citando textualmente: “La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana (Constitución Política del Perú, artículo 13°). En este marco, el enfoque territorial es importante para la educación por cuanto: favorece un acercamiento integral a los estudiantes como sujeto de derechos, pone de relieve las condiciones de educabilidad, ubica al territorio como un referente clave para contextualizar los aprendizajes y permite definir las modalidades de atención y las formas de organización del servicio de acuerdo a las características y necesidades de poblaciones y territorios específicos, orientando este enfoque en relación al problema procesos de planificación y ejecución curricular desarticulados al desarrollo de competencias desde el enfoque por competencias, nos enmarcamos en la mejora de la calidad educativa articulando y generando sinergias entre los procesos, espacios y actores de la comunidad educativa, teniendo en cuenta su contexto, sus características y demandas socio culturales, morales, con equidad y democracia; sobre todo ubicando al estudiante como un sujeto de derechos.

#### **a. Desde la gestión por procesos**

Siendo esta nuestra meta ***“Talleres sobre el fortalecimiento de capacidades pedagógicas que permita mejorar los aprendizajes de los estudiantes en el área de***

---

<sup>10</sup> Letelier, M.; Oliva, C. y Sandoval, M. (2009). “Propuesta de modelo general de diseño curricular orientado a la empleabilidad y aseguramiento de la calidad”. Santiago: CINDA.

**comunicación”**, realizáremos el siguiente recorrido:

Desde la gestión de procesos se iniciará formando un equipo de docentes comprometidos en fortalecer la convivencia escolar (PO05.1) después se revisará el PAT (PE01.3) para insertarse el plan, seguidamente se revisa el reglamento interno (PE01.4) para encuadrar las actividades en el sustento legal, posterior a ello se busca los aliados estratégicos (PE02.2): como centros médicos, universidades, el siguiente paso es fomentar un trabajo colegiado (PO03.1), luego ejecutar actividades de prevención y resolución de conflictos (PO5.2), seguidamente se realiza el monitoreo del desarrollo de los procesos (PE03.1), luego la evaluación (PE03.2) y finalmente la toma de medidas para la sostenibilidad y mejora continua (PE03.3)

Capacitar a los docentes en el uso de estrategias, medios y materiales para mejorar los niveles de comprensión lectora. La ruta se inicia con la planificación de un plan del manejo eficientemente de la aplicación de enfoques y procesos pedagógicos relacionados con la comprensión lectora (PO02.1), se prevé el tiempo (PO02.2), el espacio (PO02.3), luego se busca personas especialistas como aliados estratégicos (PE02.2), se evalúa los gastos (PS04.1), seguidamente se desarrollan talleres de capacitación a los docentes (PO03.2) y un trabajo colegiado (PO03.1); luego la ejecución de sesiones enriquecidas con estrategias adecuadas para mejorar la comprensión lectora (PO04.1) paralelo a ello desarrollar el acompañamiento pedagógico (PO03.3), después reforzar de los aprendizajes (PO04.2), hacer el acompañamiento de los aprendizajes (PO04.3) y finalmente evaluar los aprendizajes de la comprensión lectora (PO04.4)

Desarrollar talleres con los padres de familia para mejorar las relaciones con sus hijos y propicien hábitos de lectura en casa. Estas actividades comienzan con la planificación e integración en el PAT (PE01.3), luego coordinar con el equipo de tutores para consensuar el respectivo plan (PO03.1); promover la participación de la comunidad educativa (PO05.3), ejecutar el desarrollo de talleres a los padres de familia con el propósito de conseguir el apoyo en las actividades de la comprensión lectora (PO05.4), posterior a ello se aplicará actividades de monitoreo al desarrollo de las actividades con los padres de familia PO05.2, Reformular el PAT medidas para la mejora continua de la comprensión lectora (PE01.3), PO04.3 se evalúa los aprendizajes PO04.4 y se certifica a los aprendizajes PO04.5. de esta manera llegamos a la meta propuesta.

#### **b. Práctica pedagógica**

En la Institución Educativa N° 11587 “Yehude Simons Munaro”, como institución anhela que los sus estudiantes alcancen a desarrollar competencias comunicativas las cuales son muy importantes hoy en día, también hemos de gestionar los procesos pedagógicos, el clima institución, la convivencia de esta manera tener una convivencia confortable como

una gran familia.

Para esto hemos de crear espacios de reflexión. Que nos permita meditar, investigar, ser democráticos y atender las necesidades de nuestros estudiantes para mejorar los procesos educativos donde con alegría alcancen los aprendizajes que requieren avizorando el futuro que les espera con gran expectativa empoderamiento de sus competencias pedagógicas a través de comunidades profesionales de aprendizaje, promoviendo las buenas prácticas. Se desarrollará el enfoque territorial ya que se propone observar siempre el contexto que nos rodea ya que es el lugar donde se desarrollan nuestros estudiantes con aprendizajes pertinente y eficientemente donde los procesos de enseñanza-aprendizaje en el área de comunicación se desarrollen con la ayuda de los docentes el desarrollo de sus habilidades comunicativas, que se vea reflejada en mejores desempeños en el aula y por ende mejores logros en los aprendizajes de los estudiantes. De esta manera, estaría potenciando habilidades de liderazgo, al impulsar, acompañar y compartir siendo parte del desarrollo territorial.

### 3. Diseño del plan de acción

#### 3.1. Objetivo y estrategias para implementación del Plan de acción

<b>Objetivo general:</b> Gestionar la planificación y ejecución curricular articuladas al desarrollo del enfoque por competencias.						
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Metas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>	<b>Cronograma</b>
Promover el desarrollo de capacidades para una práctica docente centrada en el desarrollo de competencias.	Capacitar a los docentes sobre implementación de la planificación curricular para el desarrollo de las competencias en el aprendizaje.	85% de docentes involucrados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de equipo responsable.</li> <li>• Elaboración del plan.</li> <li>• Sensibilización a los docentes.</li> <li>• Ejecución del plan</li> </ul>	Director  Docentes	Humanos, Económicos y Tecnológicos	Marzo – Abril
Diseñar rutas metodológicas para el desarrollo y evaluación del aprendizaje por competencias	Impulsar un eficiente trabajo colegiado entre docentes para su formación continua a partir de su reflexión pedagógica.	80% de docentes monitoreados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronogramas de visitas a aulas.</li> <li>• Acompañamiento y monitoreo constante.</li> </ul>	Director Docentes Estudiantes	Humanos, Económicos y Tecnológicos	Mayo 2018 – Agosto 2018
Desarrollar estrategias para la integración entre docentes.	Implementar los grupos de interaprendizaje	85% de docentes involucrados	Taller de sensibilización	Director Docentes	Humanos, Económicos y Tecnológicos	Marzo 2018 – diciembre 2018

En el presente plan se ha planteado cuatro objetivos específicos todo ello sirve para desarrollar los aprendizajes por competencias, esto será mediante este taller pedagógico relacionado a la aplicación de los procesos didácticos y pedagógicos del área de comunicación se pretende que los docentes identifiquen sus falencias para luego fortalecer las competencias comunicativas desde allí conocer y aplicar estrategias que permitan mejorar las prácticas en el aula.

**Desarrollar procesos de capacitación docente.**

Con esta capacitación docente, se busca orientar el quehacer pedagógico de los docentes, y que consideren que dicho enfoque implica gestionar la planificación y ejecución curricular articuladas al desarrollo del enfoque por competencias. Mediante la ejecución del taller se pretende que los docentes integren a sus conocimientos previos información actualizada de tal manera que se produzca un nuevo esquema para la adquisición de habilidades mentales primarias tales como la comprensión y el análisis, de esta manera crear condiciones idóneas para que el estudiante desarrolle la competencia.

**Optimizar el proceso de monitoreo y acompañamiento.**

Con el monitoreo y acompañamiento se busca recoger información relevante para tomar decisiones de mejora sobre la práctica pedagógica de los docentes, ya que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes.

**Promover la integración entre docentes para mejorar el trabajo colegiado.**

Impulsaremos un eficiente trabajo colegiado entre docentes donde todos como una familia desarrollaremos todas nuestras potencialidades con el único fin de mejorar los aprendizajes en los estudiantes.

3.2- Presupuesto

<b>Actividades</b>	<b>Periodo</b>	<b>Costo S/.</b>
Conformación de equipos responsables.	Marzo – Abril 2018	50.00
Elaboración del plan	Marzo – Junio 2018	150.00
Sensibilización a los docentes.	Mayo – Agosto 2018	220.00
Ejecución del plan	Marzo – Diciembre 2018	150.00
<b>TOTAL</b>		<b>570.00</b>

Todas las actividades señaladas las podemos alcanzar con la colaboración conjunta de los agentes involucrados como son Padres de Familia, Dirección, Docentes, entre otros.

#### 4. EVALUACION

A lo largo del trabajo se ha observado que es muy importante para los estudiantes la comprensión lectora y que muchos de nuestros estudiantes cuentan con estas deficiencias, los maestros han manifestado que ellos aplican estrategias en las tres fases de las sesiones pero aun así se tienen deficiencias ya que no se han logrado los objetivos propuestos razón por la cual hoy deseamos estar capacitados para poder ocuparnos de los procesos de aprendizajes que los estudiantes deben tener para conseguir el éxito y poder comprender a través del desarrollo de competencias y poder elevar los niveles de logro de los estudiantes en las diferentes áreas.

##### 4.1. Evaluación del Diseño de Plan de acción

##### Matriz para el diseño del Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción

ETAPAS	ESTRATEGIAS	ACTORES	INSTRUMENTOS	PERIODICIDAD	RECURSOS
	¿cuáles son las estrategias que hacen viables las etapas de monitoreo y evaluación del PA/BP	¿Quiénes están involucrados en las etapas de monitoreo y evaluación del PA/BP	¿Cuáles son los instrumentos que se utilizaría en las etapas de monitoreo y evaluación del PA/BP	¿Cómo organizamos el tiempo en cada etapa de monitoreo y evaluación del PA/BP	¿Qué recursos se necesita en cada etapa de monitoreo y evaluación del PA/BP
PLANIFICACIÓN	<p>ELABORACIÓN DEL PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conformación del equipo multidisciplinario responsable de la evaluación y monitoreo</li> <li>-Formulación de los indicadores de evaluación</li> <li>-Elaboración de los instrumentos de seguimiento y evaluación</li> <li>-Organización del cronograma de monitoreo y evaluación</li> <li>-Diseñar estrategias digitales para acopiar y compartir información</li> </ul> <p>*</p>	Equipo directivo y docente	<p>Resolución directoral de la conformación del equipo</p> <p>Matriz de indicadores</p> <p>Instrumentos de seguimiento y evaluación</p> <p>Cronograma de monitoreo</p>	Marzo	Humanos Materiales Económicos Tecnológicos

<p style="text-align: center;">IMPLEMENTACIÓN</p>	<p><b>EJECUCIÓN DEL PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervisar el cumplimiento de las acciones del plan relacionadas con el mejoramiento de las competencias pedagógicas: talleres, elaboración del plan de monitoreo, etc.</li> <li>-Supervisar el cumplimiento de las acciones del plan relacionadas con la labor del directivo</li> <li>-Evaluación del plan de monitoreo elaborado por el directivo, así como su ejecución</li> <li>-Aplicación de instrumentos atendiendo los indicadores previstos</li> <li>-Revisión de los documentos que prepara el docente: planificación curricular y su práctica pedagógica</li> <li>-Desarrollo de Jornadas de reflexión de las evaluaciones del desempeño</li> <li>-Estimular los buenos resultados alcanzados</li> <li>-Dar participación en la toma de decisiones ante situaciones de conflicto o en la regulación de algunas acciones</li> </ul>	<p>Equipo directivo y equipo de monitoreo</p>	<p>Guía de observación</p> <p>Lista de cotejo</p> <p>Rúbrica</p> <p>Ficha de autoevaluación</p> <p>Guía de entrevistas</p>	<p>Cada bimestre</p>	<p>Humanos Materiales Económicos Tecnológicos</p>
---	--	---	--	----------------------	---

SEGUIMIENTO	<b>ACOMPANAMIENTO DE LA EJECUCION DEL PLAN</b> -Recojo de información -Análisis de los datos recogidos. -Valoración de la información obtenida. -Realizar intercambios de experiencias pedagógicas -Redacción del informe de conclusiones y de toma de decisiones Sistematización de las buenas prácticas	Equipo directivo y equipo de monitoreo	Ficha de observación Guía de encuesta Entrevista a profundidad Informe	Cada bimestre	
-------------	---	--	---	---------------	--

## 5. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Lecciones aprendidas

Podemos señalar que hemos comprendido que los docentes deben comprometerse para por mejorar la formación pedagógica e involucrarse en la gestión, planificación y ejecución curricular articuladas al desarrollo del enfoque por competencias; con la participación democrática, a través de una enseñanza de alta calidad, mediante la planificación de las unidades y sesiones de aprendizaje adecuados a los intereses de los estudiantes, seleccionando estrategias, que los alumnos necesitan para desarrollar todo su potencial como seres sociales. Finalmente he comprendido que es importante la gestión, pero mucho más el de gestionar los aprendizajes por esta razón este trabajo está diseñado para desarrollar aprendizajes significativos en el área de comunicación.

### 5.2. Conclusiones

En la elaboración del presente plan de acción nos va a ayudar a mejorar los niveles de logro de la comprensión lectora ya que está orientado a desarrollar las capacidades del docente y mejorar como líder pedagógico con una mirada en los procesos pedagógicos

### 5.3. Recomendaciones

Recomendamos que toda institución educativa debe contar con un líder pedagógico con la actitud de proponer un trabajo colaborativo, consensuado, participativo y con el fortalecimiento de las habilidades interpersonales para poder lograr una convivencia escolar armoniosa favoreciendo el desempeño personal, laboral y profesional del docente al interior de la I.E.

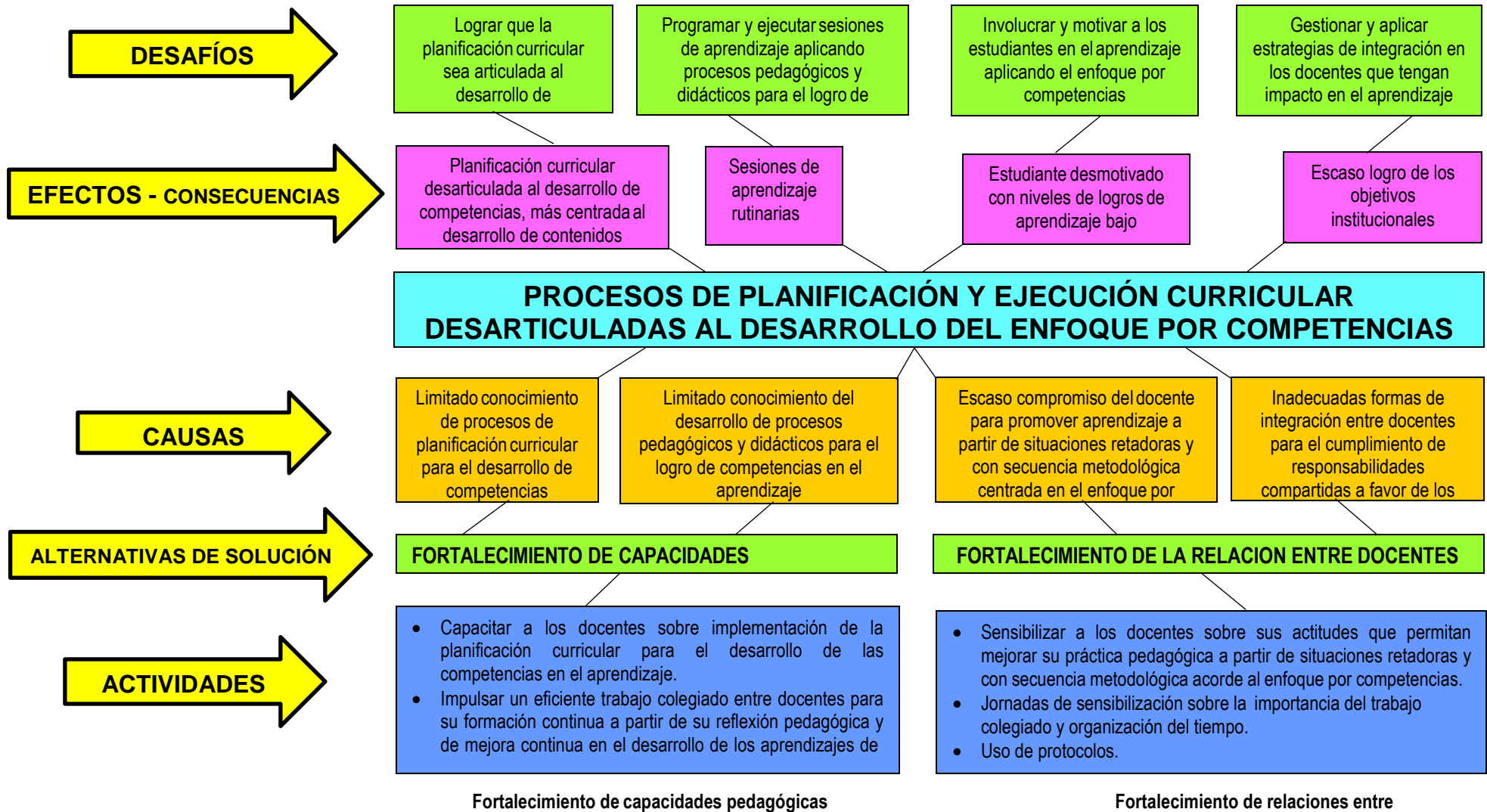


## 6. Referencias bibliográficas

- MESTRE SANCHO, Juan (1995,25). Planificación deportiva teoría y práctica. Editorial INDE.
- <https://www.importancia.org/practica-docente.php>
- BOHM David (1997). Sobre el diálogo. Sobre el diálogo, Barcelona, Kairós
- Fenstermacher, Gary (1989). La investigación en la enseñanza. Tomo 1. Madrid, Barcelona. Paidós, MEC 1989.
- <https://es.slideshare.net/.../dinamizacion-del-aula-de-clases-en-educacion-primaria>
- Artículo UNICEF: Un enfoque de la educación para todos. Basado en los derechos humanos.
- MINEDU (2014). Marco Curricular Nacional. Propuesta para el diálogo. Segunda versión. Lima: autor. Página 7.
- [http://www.semanaciencia.guanajuato.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/39042008\\_EL\\_ENFOQUE\\_POR\\_COMPETENCIAS\\_EN\\_EDUCACION.pdf](http://www.semanaciencia.guanajuato.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/39042008_EL_ENFOQUE_POR_COMPETENCIAS_EN_EDUCACION.pdf)

# ANEXOS

## ÁRBOL DE PROBLEMAS



**GUÍA DE ENTREVISTA**

1. ¿Qué dificultades tiene para planificar desde el enfoque por competencias?
2. ¿En su planificación y ejecución curricular considera estrategias que generen aprendizajes para el desarrollo de competencias?
3. Desde su perspectiva como docente ¿cree que los estudiantes están desarrollando competencias o qué se necesita para lograrlo?
4. ¿Cree que el equipo directivo está generando espacios de diálogo y autoformación para los docentes en relación con este enfoque?
5. ¿Qué requiere para potenciar su desarrollo profesional en relación al enfoque por competencias?

## Cuadro de categorización

<b>CUADRO DE CATEGORIZACIÓN GUÍA DE ENTREVISTA - DOCENTES</b>		
<b>Pregunta 1.- ¿QUÉ DIFICULTADES TIENE PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR DESDE EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS?</b>		
<b>Frase (respuesta de los docentes)</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Categorías</b>
Docente 1. ... El buscar situaciones problemáticas para los estudiantes e integrar los contenidos a los desempeños	Contextualización del aprendizaje	<b>PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR</b>
Docente 2. ... El contextualizar los campos temáticos para trabajar mejor el desarrollo de competencias y capacidades.	contextualizar los campos temáticos Desarrollo de competencias y capacidades	
Docente 3. ... Dificultad en la adecuación de las capacidades a situaciones desafiantes porque son muy genéricas, en las Rutas del Aprendizaje estaban más específicas, como por ejemplo matemática.	adecuación de las capacidades	
Docente 4 También encuentro esa dificultad, el de insertar actividades desafiantes en las sesiones de aprendizaje porque las capacidades no se contextualizan.	insertar actividades desafiantes en las sesiones de aprendizaje	
Docente 5 Otra dificultad es el poco espacio de tiempo para reunirnos a nivel de grado para planificar y unificar criterios.	Espacios de tiempo	
<b>Pregunta 2.- ¿EN SU PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR CONSIDERA ESTRATEGIAS QUE GENEREN APRENDIZAJES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS?</b>		
<b>Frase (respuesta de los docentes)</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Categorías</b>
Docente 1... Si, considero estrategias como el debate, uso de ilustraciones o imágenes, lectura de acuerdo a su interés	debate, uso de ilustraciones o imágenes, lectura	<b>ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>
Docente 2. Presentación de videos sobre la actividad a realizar. Lecturas, trabajos individuales y grupales y exposiciones.	Uso de recursos Lecturas, exposiciones	
Docente 3 . Trabajos en equipo, intervenciones orales, evaluaciones diarias.	Trabajo en equipo Intervenciones	
Docente 4... Seleccionando lecturas de comprensión y reflexión, artículos para desarrollar el sentido crítico, aprendizaje demostrativo en el AIP utilizando las XO y la robótica	Lecturas Uso de recursos	
Docente 5... Trabajos grupales, dilemas, presentación de imágenes y lecturas de comprensión	Trabajo en equipo Lecturas	
<b>Pregunta 3.-DESDE SU PERSPECTIVA COMO DOCENTE ¿CREE QUE LOS ESTUDIANTES ESTÁN DESARROLLANDO COMPETENCIAS O QUÉ SE NECESITA PARA LOGRARLO?</b>		
<b>Frase (respuesta de los docentes)</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Categorías</b>
Docente 1... Todavía estamos en lo tradicional, evaluamos contenidos, es una educación memorística.	Educación tradicional Evaluación de contenidos	<b>PRÁCTICA DOCENTE</b>
Docente 2... Desde mi punto de vista creo que los estudiantes no están desarrollando competencias, porque lo que se planifica está solamente relacionado a lo cognitivo y lo que se debe hacer es trabajar con proyectos para que el estudiante sea un	planifica está solamente relacionado a lo cognitivo	

**CUADRO DE CATEGORIZACIÓN GUÍA DE ENTREVISTA - DOCENTES**

investigador y solucionador de problemas.		
Docente 3... Comparto la misma idea, se debe trabajar con proyectos para desarrollar competencias.	planifica está solamente relacionado a lo cognitivo	
Docente 4... Los estudiantes no están desarrollando competencias, pero depende de nosotros, debemos capacitarnos para conocer más sobre este enfoque para aplicarlo.	planificación está solamente relacionado a lo cognitivo	
Docente 5... Sin duda, nosotros somos los que debemos capacitarnos sobre este enfoque para desarrollar un trabajo bien planificado para beneficio de nuestros estudiantes.	planificación está solamente relacionado a lo cognitivo	

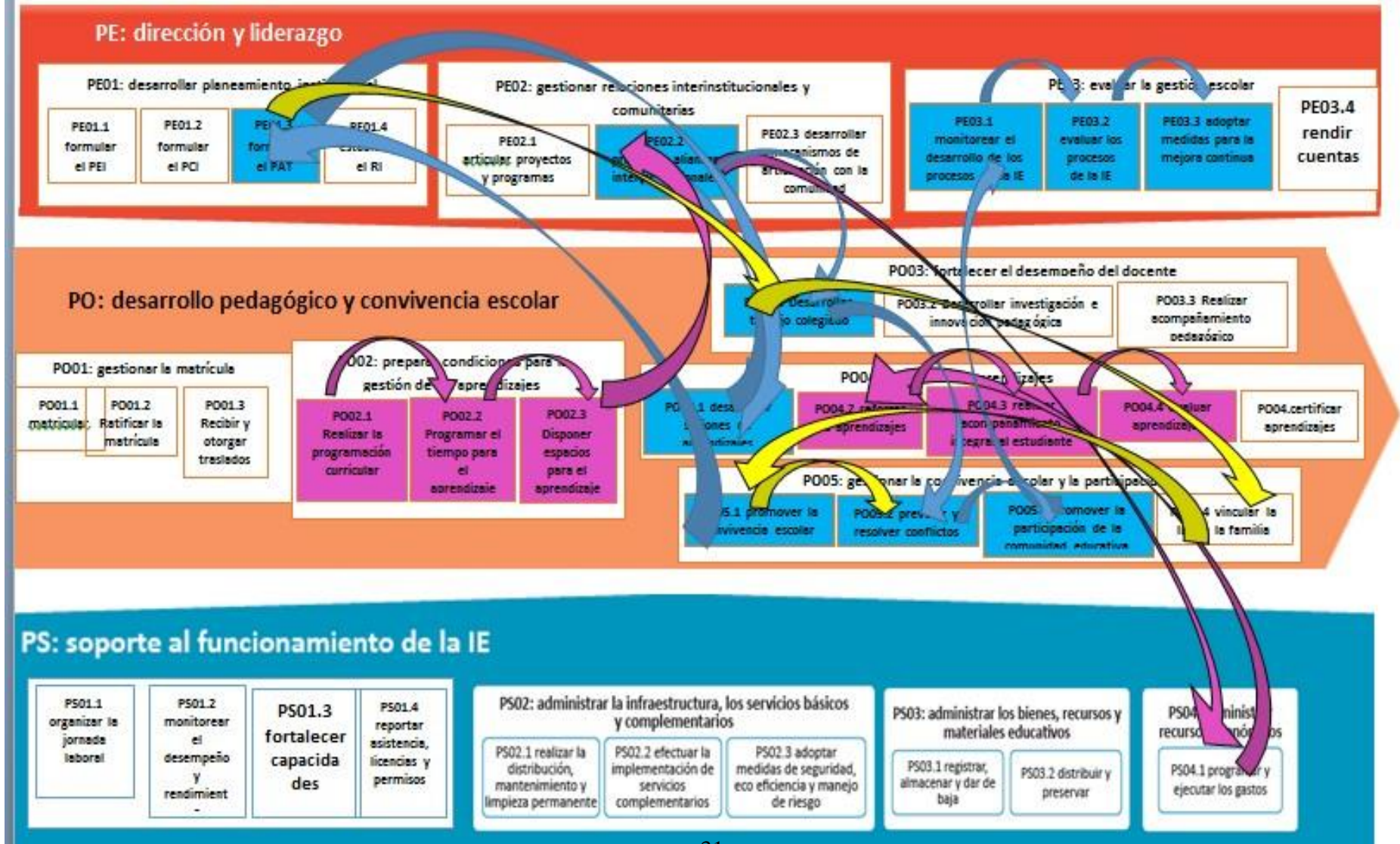
**Pregunta 4.- ¿CREE QUE EL EQUIPO DIRECTIVO ESTÁ GENERANDO ESPACIOS DE DIÁLOGO Y AUTOFORMACIÓN PARA LOS DOCENTES EN RELACIÓN CON ESTE ENFOQUE?**

Frase (respuesta de los docentes)	Subcategorías	Categorías
Docente 1... Los espacios se dan, pero no hay predisposición del docente en participar en las jornadas de trabajo.	Existe espacios, pero no hay predisposición del docente	<b>DIÁLOGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>
Docente 2... Pienso que con el compromiso de las horas efectivas, no nos dan un día al mes para planificar y esto no nos permite trabajar en equipo.	Hay pocos espacios	
Docente 3... Falta un poco de flexibilización de parte del equipo directivo, para que nos brinden un día al mes, los estudiantes serían los beneficiados.	Flexibilización en el tiempo	
Docente 4... El equipo directivo creo que, si nos brinda el tiempo, pero hay docentes que no participan porque siempre dicen más de lo mismo y no les gusta trabajar en equipo.	Trabajo en equipo	
Docente 5... Yo creo que, si nos dan el tiempo necesario, lo que pasa es que algunos colegas se rehúsan porque dicen que ya se van y esto es para los que vienen.	Existe espacios, pero no hay predisposición del docente	

**Pregunta 5.- ¿QUÉ REQUIERE PARA POTENCIAR SU DESARROLLO PROFESIONAL EN RELACIÓN AL ENFOQUE POR COMPETENCIAS?**

Frase (respuesta de los docentes)	Subcategorías	Categorías
Docente 1... Urgente se requiere jornadas de capacitación.	Jornadas de capacitación.	<b>AUTOFORMACIÓN DOCENTE</b>
Docente 2... Autoformarse, por propia voluntad, no esperar que nos den todo.	Auto capacitación	
Docente 3... Comparto la opinión, no esperar que nos capaciten, está en nosotros el cambio.	Voluntad de cambio	
Docente 4... Seguir estudiando, si no lo hacemos caemos en la rutina y la improvisación.	Auto capacitación	
Docente 5... Qué curioso han dicho de todo, pero no se han acordado de los círculos de inter aprendizaje que realizamos, son importantes, a mí personalmente me ayuda a actualizarme, lo que pasa es que no todos asumen la responsabilidad y lo toman como una pérdida de tiempo.	Círculos de inter aprendizaje	

# Mapa de Procesos de la I.E. CEBA "NICOLÁS LA TORRE"- JLO



### ARBOL DE OBJETIVOS

