



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**PROPUESTA DE PLAN DE FORTALECIMIENTO DE
LA EVALUACIÓN FORMATIVA PARA MEJORAR LA
GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 0658 DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE
LAMAS, REGION SAN MARTIN, 2018**

AUTOR: JORGE ALBERTO RIOS RUIZ

ASESOR: GLADYS ROCIO MALQUI CALLA

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

Región San Martín - Sede Lamas - diciembre 2018



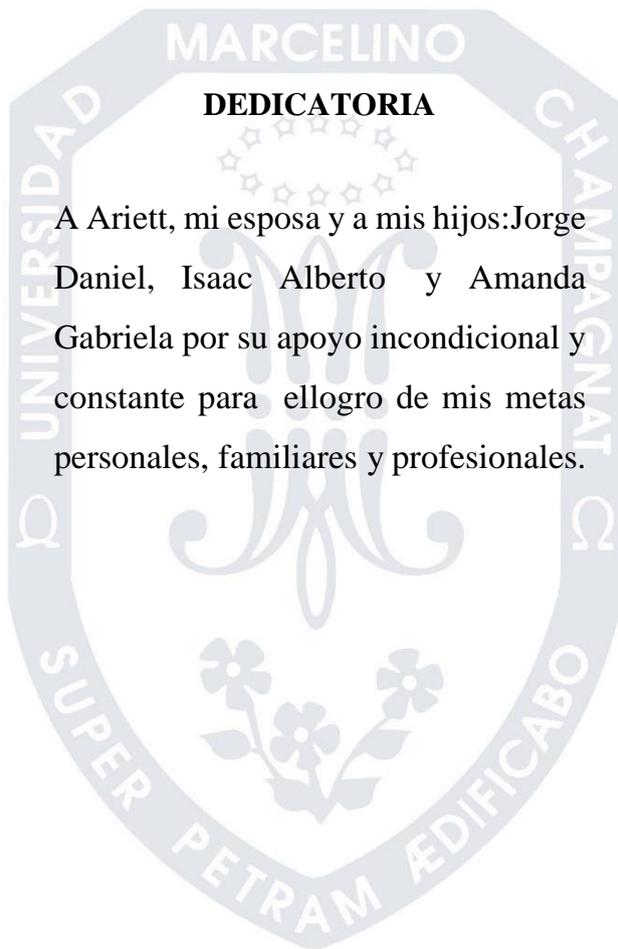
PERÚ

Ministerio
de Educación

MARCELINO

DEDICATORIA

A Ariett, mi esposa y a mis hijos: Jorge Daniel, Isaac Alberto y Amanda Gabriela por su apoyo incondicional y constante para el logro de mis metas personales, familiares y profesionales.





ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| Dedicatoria..... | II |
| Índice | III |
| Resumen... .. | V |
| Presentación..... | VI |
| Capítulo I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Contextualización del problema..... | 1 |
| 1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática | 5 |
| 1.3. Formulación del problema..... | 7 |
| 1.4. Planteamiento de alternativa de solución..... | 8 |
| 1.5. Justificación..... | 10 |
| Capítulo II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES..... | 12 |
| 2.1. Antecedentes de aportes de experiencias realizadas sobre el problema | 12 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales | 12 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales | 13 |
| 2.2. Desarrollo de los referentes conceptuales que le permitan analizar y sustentar la alternativa priorizada | 13 |
| Capítulo III: MÉTODO | 16 |
| 3.1. Tipo de investigación... .. | 16 |
| 3.2. Diseño de investigación..... | 16 |
| Capítulo IV Capítulo IV: PROPUESTA: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y PLAN DE MONITOREO | 17 |
| 4.1. Plan de Acción..... | 17 |
| 4.1.1. Objetivo..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.2. Participantes..... | 17 |
| 4.1.3. Acciones..... | 18 |
| 4.1.4. Técnicas e instrumentos | 20 |
| 4.1.5. Recursos humanos y materiales | 22 |
| 4.1.6. Presupuesto... .. | 23 |
| 4.1.7. Matriz de monitoreo y evaluación..... | 26 |
| 4.2. Matriz de planificación del plan de acción..... | 24 |
| 4.3. Validación de la propuesta | 29 |
| 4.3.1. Resultados de la validación..... | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| APÉNDICES | 31 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Relación Causa – Objetivo - Dimensiones y Acciones | 09 |
| Tabla 2 Objetivos específicos y Acciones Propuestas..... | 19 |
| Tabla 3 Técnicas e Instrumentos a utilizar | 22 |
| Tabla 4 Presupuesto..... | 23 |
| Tabla 5 Matriz de Planificación..... | 25 |
| Tabla 6: Matriz de Monitoreo y Evaluación..... | 27 |
| Tabla 7: Resultado de Validación..... | 29 |

RESUMEN

El presente plan de acción “Propuesta de Plan de Fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 del distrito y provincia Lamas, región San Martín, 2018” cuyo objetivo general es: diseñar un plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 del distrito y provincia Lamas, región San Martín, 2018” y sus objetivos específicos son planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias; Ejecutar adecuado y pertinente MAE a la práctica pedagógica; Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa. El plan presenta categorías y sub categorías como son: Categoría Evaluación formativa, con la subcategoría: tipos de evaluación formativa, rol de la evaluación formativa, retroalimentación, resultados de aprendizaje; cada una con su respectiva ítem o pregunta; Categoría Enfoque por competencias con las subcategorías: Competencias, Capacidades, Desempeños cada una con sus respectivas ítems de preguntas.

La sistematización de las respuestas de estas categorías y sub categorías, permiten determinar el problema contribuyen a configurar la propuesta de solución a través de sus referentes teóricos, todos ellos enmarcados En el marco normativo del MINEDU, el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente en el que textualmente encontramos sobre los lineamientos de la Gestión curricular, bajo el liderazgo pedagógico del directivo.

EL presente Plan de Acción considera como conclusión que, para fortalecer la gestión curricular orientado a la mejora de la evaluación formativa y al desarrollo de competencias necesitamos de predisposición y desprendimiento de los docentes para asumir y poner en práctica las diversas estrategias que como directivos planificamos para contribuir a la solución de esta situación problemática.

PRESENTACIÓN

El Currículo Nacional prioriza, es decir debemos utilizarlo como un documento al servicio de la enseñanza y la autorregulación para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, por esa razón también se le denomina evaluación para el aprendizaje, pero para que esto se realice con precisión debemos tener encarar tres desafíos: la comprensión del sentido de la evaluación que presenta; la comunicación de los resultados y la utilización pedagógica.

En la I.E. estos desafíos están siendo abordados con debilidad por esa razón presentamos un plan de acción cuyo objetivo general es diseñar la gestión curricular orientada a la mejora de la evaluación formativa y al desarrollo de competencias en la I.E. N°0658, para lograr esto desarrollaremos diversas acciones que nos ayudaran a solucionar en parte esta situación problemática.

Esta situación nos lleva a la reflexión y a trazarnos retos que debemos afrontar desde nuestra gestión por esa razón planteamos la puesta en marcha de un plan de acción que tiene por finalidad la de aportar con propuestas de estrategias claves para mejorarla gestión de los aprendizajes en la escuela bajo el enfoque colaborativo, que será dirigido a los docentes de los niveles inicial y primaria que atiende nuestro colegio.

El presente plan está organizado en IV capítulos, distribuidos de la siguiente manera: En el **Capítulo I**, Identificamos y contextualizamos el problema, diagnosticando y describiendo de manera general la situación problemática, planteamos el enunciado del problema y también su alternativa de solución, justificando el por qué y para que hacemos la propuesta.

En el **capítulo II**, se consideran los referentes conceptuales y experiencias anteriores de estudios similares, a nivel nacional e internacional.

El **capítulo III**, habla sobre la metodología usada en la investigación, precisando el tipo y diseño de investigación.

El **capítulo IV**, explica la propuesta del diseño, implementación y plan de monitoreo, lo cual será aplicado y ejecutado en la I.E. 0658 de Lamas a partir del año escolar 2019.

CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

El plan de acción titulado: acción “Propuesta de Plan de Fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 del distrito y provincia Lamas, región San Martín, 2018” elaborado con asesoría de la Universidad Marcelino Champagnat está planteado como parte del trabajo académico para obtener Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.

La Ley General de Educación N° 28044, plantea los desafíos del desarrollo del país y de sus ciudadanos. En ese contexto el estado y la sociedad peruana asumen el Proyecto Educativo Nacional como un conjunto de Políticas de Estado, con visión de largo plazo en función a seis objetivos estratégicos, en la que todos tengan oportunidades y resultados educativos de buena calidad sin exclusiones de ningún tipo; que los estudiantes logren aprendizajes pertinentes que les permitan desempeñarse en las perspectivas de desarrollo humano.

En concordancia al objetivo estratégico 2 del PEN (2007, p. 89) estudiantes e Instituciones educativas logran aprendizajes pertinentes y de calidad; es fundamental transformar las instituciones de educación básica en organizaciones efectivas e innovadoras capaz de ofrecer una educación pertinente y de calidad, realizar el potencial de las personas y aportar al desarrollo social. En ese sentido en todas las instituciones educativas de educación básica realizan un aprendizaje efectivo y despliegan las competencias que requieren para desarrollarse como personas, contribuir al desarrollo del país y hacer realidad una cohesión social que supere exclusiones y discriminaciones.

De tal forma en el Proyecto Educativo Regional San Martín (2005), en concordancia con los lineamientos y objetivos estratégicos del PEN, se precisa: que uno de los mayores desafíos de la educación pública peruana debe orientar al cambio de la escuela para que se convierta en un real espacio pedagógico y de

aprendizajes significativos, útiles para la vida social, personal y productiva de niños, niñas y adolescentes.

En este contexto el Plan de Acción denominado: Propuesta de Plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la I.E. N°0658 de Lamas, distrito Lamas, provincia Lamas, región San Martín - 2018, pretende contribuir con los objetivos y metas institucionales, locales, regionales y nacionales.

La I.E. N° 0658, se creó un 24 de Octubre de 1940, como Escuela Fiscal N° 12000, tiene a la fecha 78 años de creación, se ubica en el Jr. Felipe Saavedra N° 639 – Barrio Zaragoza – Lamas, capital del distrito y la provincia de Lamas, ciudad que se encuentra a 814 m.s.n.m. y goza de un clima primaveral con una media anual de 23 Grados Centígrados, los estudiantes provienen de la comunidad indígena Kechwa Wayku y de los barrios Zaragoza y Suchiche de Lamas, las familias de los estudiantes se dedican a la agricultura y cultivan productos como: frejol, yuca, plátano, etc. La mayoría de los padres y madres tienen el nivel primario como grado de escolaridad. Asimismo varias familias van a sus chacras y dejan solos a sus hijos viviendo a su libre albedrío, asistiéndolos esporádicamente una o dos veces a la semana.

La I.E. está organizada con el CONEI que es el órgano de participación, concertación y vigilancia, ente que permite desarrollar una gestión transparente, ética y democrática. Asimismo los padres de familia se encuentran organizados en la APAFA, que está constituida por 120 asociados, quienes colaboran decididamente en la gestión escolar.

El Cuadro de Asignación de Personal de la I.E. está conformada por el Director para los dos niveles: inicial y primario y desarrolla su labor en gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunal, el equipo docente está conformado por dos docentes de nivel inicial, ambas de sexo femenino y seis de primaria, de los cuales cuatro son de sexo femenino y dos de sexo masculino, totalizando 8 docentes, asimismo de los ocho docentes uno se encuentra entre los 30 y 40 años, dos están entre los 40 y 50 años, y cinco están entre los 51 a los 60 años de edad, además, se cuenta con un trabajador de servicio para atender las necesidades de limpieza del local escolar.

La I.E. brinda el servicio educativo en el nivel inicial con dos secciones, una sección multiedad de 3 y 4 años con 24 estudiantes, que asiste en la mañana y una de 5 años con 27 estudiantes que asiste en la tarde; el nivel primario cuenta con 6 secciones, uno por cada grado de estudios, con un promedio de 21 estudiantes por sección. En relación a matrícula el 75 por ciento de los asociados cumplió con realizar en el plazo establecido y el resto esperó el inicio de clases para cumplir con su responsabilidad. Los estudiantes son participativos y tienen motivación para el logro de aprendizajes, sin embargo, el proceso de aprendizaje se desarrolla en la escuela porque en casa los estudiantes tienen limitado apoyo en las labores escolares.

Desde la gestión escolar se tienen una mirada integral y sistémica frente a cualquier situación que se requiere abordar para poder intervenir en ella y transformarla, es decir apuntar a la mejora continua en la I.E. poniendo en marcha acciones para organizar y motivar a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, generando ambiente y condiciones para un trabajo colaborativo, esto supone poner en práctica todas las cualidades de líder pedagógico desarrollando acciones frente a todos los problemas identificados.

De acuerdo a (Robinson citado en 2008) el presente trabajo se ubica en la cuarta dimensión referida a promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente.

En función al marco del buen desempeño directivo –MBDD- (MINEDU 2015) el presente plan de acción se ubica en el **dominio 2** denominado “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”, en la **competencia 6** referida a que el director “Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora” en el **desempeño 21** en el cual el director “Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir tanto los procesos como los resultados de la enseñanza – aprendizaje. Motiva en los docentes el uso de los

resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y además para reflexionar sobre su desempeño pedagógico”.

El presente trabajo se desarrolló con los docentes de la I.E. 0658, quienes tienen la fuerte voluntad de alcanzar las metas de aprendizajes institucionales, son dedicados y responsables, para lo cual vienen fortaleciendo sus capacidades pedagógicas específicamente en el componente de la evaluación formativa como estrategia de mejora de los aprendizajes de los estudiantes,

El presente Plan de Acción incluye tres etapas: la primera etapa consistirá en el Planeamiento y Formulación en el año 2018 y considera la elaboración del diagnóstico institucional, la sensibilización del plan a todos los actores educativos y la aprobación del plan; la segunda etapa, desde el mes de Abril a Noviembre de 2018, la ejecución y aplicación durante el año lectivo 2019 desde Abril hasta Noviembre y constituye una experiencia a resaltar, ya que se enmarca en la búsqueda de soluciones viables que tienen la meta de convertirse en una estrategia de mejora continua para alcanzar los aprendizajes en nivel satisfactorio de los aprendizajes en los estudiantes del nivel inicial y del nivel primario.

La evaluación del Plan de Acción 2019-2020, se desarrollará en Diciembre de 2019, en la cual se evaluará para validarlo y convertirlo en una propuesta institucional, sujeto a observaciones o sugerencias que se pueda plantear y al resultado que alcance, teniendo la consideración que, es una propuesta que si bien es cierto, nace de lo observado en las aulas de la I.E. es plausible a no alcanzar la solución más adecuada o más pertinente para el problema priorizado y dicho proceso evaluativo se ejecutará mediante una matriz que tendrá en cuenta los logros y dificultades encontradas lo cual, permitirá reajustarlo para mejorarlo y continuar con su implementación.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En la I.E. N° 0658 de Lamas, según las Actas de Evaluación, un reducido grupo de estudiantes alcanzan el nivel destacado y persiste la brecha entre estudiantes con calificaciones AD y A y aquellos con bajo nivel de logro de aprendizajes, es decir con calificaciones B y C, generados por la implementación de estrategias metodológicas que limitan el desarrollo de las competencias y capacidades previstas en el grado; planificación curricular que no visibiliza los enfoques de las áreas curriculares, predominancia de prácticas evaluativas sumativa que se centran en el desarrollo de contenidos curriculares, así como la predominancia de la retroalimentación elemental y descriptiva en el proceso de construcción del aprendizaje. Asimismo los resultados de aprendizajes entre un nivel educativo y otro (inicial – primaria), no refleja la implementación de procesos de articulación para la transición exitosa entre niveles, situación que se ve reflejada al término del III Ciclo de la EBR.

Tal como muestran las evaluaciones estandarizadas (E.C.E y E.R.A.) las cuales presentan resultados fluctuantes en el Segundo Grado en lectura el 2015 se logró el 82%, el 2016 el 31% y el 2017 el 44%. En Matemática el 2015 se logró el 32%, 2016 el 27% y el 2017 se logró el 33%. Estos resultados presentan similitud con los resultados a nivel nacional, regional y provincial ya que cuatro de cada diez estudiantes alcanzan el nivel satisfactorio en lectura y tres de cada diez estudiantes alcanzan el nivel satisfactorio en matemática, por lo que se torna de suma importancia identificar los factores que inciden en estos bajos resultados de aprendizajes.

Estos resultados de aprendizajes resultan contradictorios, porque por un lado las Actas de Evaluación establecen que el 95% de estudiantes se ubican en el nivel satisfactorio y las evaluaciones estandarizadas demuestran lo contrario, esta disonancia pedagógica, nos plantea una interrogante que es el fundamento del presente estudio.

Respecto de los resultados del funcionamiento de la I.E. se evidencia que los procesos de soporte al funcionamiento de la I.E en su totalidad se encuentran en condición de logro previsto, los procesos de desarrollo pedagógico y los procesos de dirección y liderazgo, en su mayoría se encuentran en la condición

de en proceso, situación que en muchos de los casos constituyen nudos críticos para implementar acciones que concreten los objetivos y metas institucionales, entre ellas tenemos: incremento de la repitencia, presencia de estudiantes con extra edad, limitadas actividades de planificación e implementación de estrategias de evaluación de la gestión escolar, de articulación de la gestión con los actores externos para atender las necesidades e intereses de aprendizajes de los estudiantes, del desarrollo de trabajo colegiado en la que la reflexión y el análisis crítico contribuyan a mejorar los niveles de planificación y programación curricular, reforzamiento de aprendizajes, normas de convivencia, entre otros.

Esta situación nos plantea un reto institucional, que debemos afrontar desde la gestión directiva, con diversas medidas como promover el trabajo pedagógico colaborativo, desarrollo de trabajo en equipos, etc. iniciando este proceso con un cambio de actitud de los trabajadores, teniendo a la escuela con una visión de responsabilidad compartida de todos los sujetos educativos y planteando metas alcanzables a corto, mediano y largo plazo y con un alto nivel de liderazgo pedagógico

El problema identificado desde la gestión escolar está referido a la evaluación formativa, como estrategia pedagógica de retroalimentación que los docentes no aplican generando que los estudiantes no aprovechen diversas oportunidades de aprendizaje; Cizek (2010) plantea características de la Evaluación Formativa entre las cuales destacan: “Comunica objetivos de aprendizaje claros y específicos”, también “Promueve la meta cognición y la reflexión de los estudiantes sobre su trabajo”

Este problema pedagógico institucional está vinculado a varias causas o factores, entre las cuales puedo mencionar: Los docentes tienen una limitada información del enfoque por competencias, lo cual genera confusiones y distorsiones al momento de evaluar, derivando en que el proceso de la evaluación se limite a evaluar solamente contenidos o conocimientos teóricos, cayendo en el enfoque tradicional de la enseñanza – aprendizaje, lo cual se deriva del escaso fortalecimiento de capacidades docentes y teóricas sobre el enfoque por competencias; Asimismo el limitado Monitoreo y Acompañamiento Educativo a la práctica pedagógica genera que el docente no aplique la

evaluación formativa en el desarrollo de las sesiones de clases y se centre más en la evaluación sumativa o de salida.

También es bueno resaltar la débil gestión de los espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa, contribuye a que ésta práctica de evaluar, no se difunda ni se internalice en los docentes, lo cual se desprende de una limitada práctica de trabajo colaborativo docente que no permite que se socialicen y se comparta información y buenas experiencias.

La situación pedagógica problemática se ha podido percibir por diversas acciones: visitas al aula, monitoreo, etc. y en relación a la propuesta que viene impulsando el Currículo Nacional, se nota que los docentes no comprenden la importancia de la evaluación formativa en el logro de los aprendizajes, por ello, surgió la idea de aplicar la guía de entrevista a los docentes, y las respuestas que brindaron, confirmó objetivamente, que los docentes manejan una limitada información respecto al tema y más aún, la calidad de la retroalimentación que brinda el docente es en un gran porcentaje elemental o muy poco reflexiva, espor ello que la entrevista resultó ser un importantísimo instrumento de recojo de información objetiva, realidad que, compromete a la gestión directiva asumir un reto muy importante y protagónico de promover la gestión de la evaluación formativa en la escuela orientada al desarrollo de competencias. Es importante mencionar que la guía de entrevista, además, consignó categorías y sub- categorías para otorgarle mayor grado de objetividad a lo planteado en la investigación, así, en la categoría evaluación formativa se estableció como sub- categorías: los tipos de evaluación, la retroalimentación pedagógica, resultados de aprendizaje, y la Categoría enfoque por competencias, incluyó las sub- categorías: competencias, capacidades y desempeños.

1.3 Formulación del problema

Los docentes desarrollan el proceso educativo, empleando básicamente la evaluación diagnóstica o de entrada al finalizar el proceso la evaluación sumativa o de salida, con una práctica limitada de la evaluación de proceso o formativa, que la evaluación que se debe aplicar durante todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, dícese en una sesión de aprendizaje; y es en este espacio que la calidad de la retroalimentación como estrategia del logro de

aprendizajes, es una retroalimentación elemental o descriptiva, limitando al estudiante ser el protagonista de la construcción de los aprendizajes y el estudiante alcance los aprendizajes por descubrimiento, generando en el estudiante aburrimiento, desgano y aversión a las sesiones de clase.

Asimismo, los docentes sistematizan en forma limitada los resultados de las evaluaciones que aplican, percibiendo que muestran también una limitada práctica en la formulación de los ítems de evaluación, incluso muestran limitado manejo del tipo de instrumento de evaluación a emplear en determinadas actividades de aprendizaje.

En conclusión, observando estas causas, puedo afirmar que los docentes no utilizan la información que brinda la evaluación formativa o de proceso para reajustar, reprogramar y afinar la planificación de las sesiones de clase.

Esta situación observada genera una necesidad de buscar una solución que redunde en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, desde la gestión directiva escolar. Todo lo expuesto configura la necesidad de una propuesta orientada a la búsqueda de estrategias de evaluación formativa que garantice el desarrollo de las competencias de Currículo Nacional en el entorno escolar; de allí que se ha formulado el problema de investigación:

“Inadecuada evaluación formativa dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 de Lamas, distrito Lamas, provincia Lamas, región San Martín 2018”.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Ante las dificultades encontradas en la I.E. N° 0658 de Lamas, se plantea un Plan de Acción que busca superarlas, mediante alternativas de solución factibles de implementarlas, las cuales surgen de las causas del árbol de problemas y que se encuentran en relación con los procesos de gestión. Por ello las considero pertinentes y apropiadas para revertir la mencionada situación mediante una:

Propuesta de Plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la I.E. N°0658 de Lamas, distrito Lamas, provincia Lamas, región San Martín - 2018.

Las alternativas de solución se configura dentro del enfoque por procesos; abordándose desde la dirección escolar en la que las acciones que emprenda el líder educativo son determinantes en la direccionalidad de la I.E. para tal fin se necesita desarrollar procesos operativos (PO 04) Gestionar los aprendizajes, que para lograrlo a su vez se apoyan de sus subprocesos como PO 04.2 Reforzar los aprendizajes, PO 04.5 Evaluar los aprendizajes, PO 04.5 Certificar aprendizajes. Los cuales se pretende considerar dentro de la formulación del P.E.I. el respectivo plan de acción que se operativizará en el P.C.I. a través de las actividades planteadas en el P.A.T. asimismo el plan de acción necesita de apoyo de profesionales expertos en la temática del área involucrada, la cual debe ser asumida por el rol del directivo, quien busca promover alianzas interinstitucionales, así como implementar la CPA, esta acción corresponde al proceso de gestionar relaciones interpersonales y comunitarias (PE02) Los procesos anteriores descritos van a servir de insumo para los procesos de desarrollo pedagógico y convivencia escolar, cuya finalidad es que mediante los subprocesos se genere un impacto en la satisfacción de los estudiantes, la familia y la comunidad, son denominados también procesos operativos (PO) en el que se prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes

Tabla 01: Relación Causa – Objetivo – Dimensiones y Acciones

| CAUSAS | OBJETIVO ESPECÍFICO | DIMENSIONES | ACCIONES |
|---|--|--------------------|---|
| Conocimiento limitado del enfoque por competencias | Planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias | Gestión Curricular | -Jornadas de sensibilización sobre Evaluación formativa y enfoque por competencias. - Realizaremos jornadas de reflexión al finalizar cada Visita de monitoreo -Desarrollaremos talleres de fortalecimiento de capacidades en evaluación formativa y enfoque por competencias en las sesiones de aprendizaje. |
| Limitado Monitoreo y Acompañamiento Educativo a la práctica pedagógica | Ejecutar adecuado y pertinente Monitoreo y Acompañamiento Educativo a la práctica pedagógica de los docentes | Gestión Curricular | -Talleres de sensibilización a los docentes para elaborar y validar el plan MAE. - Reuniones de trabajo para socializar y analizar las fichas de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente. - Visitas al aula para observar el desempeño docente. -Jornadas de reflexión sobre los resultados del MAE bajo el enfoque crítico reflexivo. |
| Débil acompañamiento para la implementación de la evaluación formativa | | | |
| Débil gestión de los espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa | Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa | Gestión Curricular | -Jornadas de Sensibilización a los docentes sobre el propósito de la evaluación formativa y su importancia para la mejora de los aprendizajes. - Reuniones de intercambio de experiencias para compartir saberes sobre evaluación formativa. -Talleres de capacitación a docentes sobre la aplicación de la evaluación formativa. |

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) **El árbol de objetivos**, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

Conversión del problema en objetivo general

Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

1.5 Justificación

El presente plan de acción se justifica en la importancia de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, que es la razón y fundamento de la escuela. Se justifica porque, existe la necesidad de mejorar la calidad educativa, con una gestión educativa democrática, que garantice la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, a partir de los principios educativos como la inclusión, el buen trato, etc. situados en la diversidad cultural que nutra las instituciones educativas, ahondando en un modelo educativo que dé respuestas a los diversos ritmos de aprendizajes en un proceso educativo pluricultural y bilingüe.

La justificación del plan de acción puede plantearse desde el punto de vista práctico, metodológico y social.

Justificación práctica.-

Recoger la información haciendo uso de la guía de entrevista permite tener una percepción de las debilidades teóricas del proceso educativo presentados por los docentes, lo cual ayuda a la dirección del Plantel, detectar debilidades pedagógicas y en forma inmediata esbozar o plantear medidas para fortalecer capacidades de los maestros y con su actuar se logren las metas institucionales de aprendizaje de los estudiantes, es importante mencionar, que en el proceso de desarrollar acciones que generen interacciones positivas maestro –estudiante, se tiene que operativizar estrategias prácticas que llevadas al terreno

de la acción, se internalizan en el docente para ser parte de su nuevo actuar en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Justificación metodológica.-

La información recogida denota la atención inmediata de las dificultades de la práctica docente en lo relacionado a la evaluación formativa y el enfoque por competencias, en la que se puede percibir la débil o limitada información que maneja el docente respecto a estos dos aspectos medulares del proceso educativo y justamente mediante la entrevista que es el instrumento de recojo de información aplicada es la que aporta con objetividad la información que maneja el docente sobre el tema materia de investigación. Las preguntas formuladas en la guía recogen datos sobre el nivel de información que es de suma importancia para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje; lo cual nos permite afirmar la necesidad de implementar el plan de acción que posibilite al docente superar la situación y manejar una información clara y pertinente sobre la evaluación formativa.

Justificación social.-

La información recogida, sistematizada y socializada es de suma importancia, ya que en el proceso de revaloración docente, como componente estratégico del Proyecto Educativo Nacional – PEN, se requiere el fortalecimiento de capacidades del docente para reincorporarle el valor profesional que justamente se merece por su aporte a la sociedad, ya que el prestigio de la profesión docente , atraviesa por un momento de desmérito social, y se requiere iniciar un proceso de recuperación de su rol social y su prestigio profesional y ello se va a verificar cuando mediante el accionar del docente se alcance la mejora de los aprendizajes de los estudiantes como un proceso de mejora continua; evidentemente que en este proceso recuperativo, se requiere del compromiso y el aporte de todos los actores, con el trabajo colaborativo, con estrategias innovadoras, etc.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

En el presente estudio se realizó una búsqueda de información en diversos repositorios y base de datos confiables de los estudios y experiencias anteriores como Google Académico, Jstor y Alicia de Concytec, los cuales sirven de apoyo para entender y comprender a profundidad la evaluación formativa, la gestión escolar, características de la retroalimentación y demás aspectos referidos al problema que se aborda en el presente estudio.

2.1.1. Antecedentes nacionales.-

ARAUJO (2012). Lima, en su Tesis *“Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: El caso del programa REVALORA PERÚ en el período mayo de 2009-junio de 2011”* con el objetivo de aclarar la justificación del programa y definir una línea de acción para una mayor consistencia lógica de sus objetivos, de modo tal que el programa en el futuro pueda tener objetivos más claros y un número mínimo de indicadores que ayuden posteriormente a verificar sus resultados e impactos.

TARAZONA (2011). Huaraz, *“Influencia de la Evaluación Formativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de Educación de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” que tiene como objetivo demostrar que la influencia de la Evaluación Formativa durante todo el proceso educativo ha permitido lograr un mayor rendimiento académico, una investigación desde un enfoque descriptivo y cualitativo como técnica el cuestionario a 61 estudiantes de los ciclos II de los periodos 2009 I y 2009 II de la especialidad de Comunicación, Lingüística y Literatura dela Escuela Profesional de Educación.*

2.1.2. Antecedentes internacionales:

CRUZ (2008). Ecuador, “*Evaluación Formativa y autorregulación*” La evaluación no necesita tener a la vez todas las características que ha descrito la literatura para entonces ser formativa, pero si debe ser aplicada con una planificación previa y de manera pensada pues no es tarea fácil, requiere una visión y aplicación cuidadosa de parte del maestro para que ésta se cumpla con la función de educar y fomentar el crecimiento del individuo no sólo a nivel académico Borkowski (1992).

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Morales (2000) establece que la evaluación educativa es un elemento esencial en el proceso educativo. De acuerdo a las orientaciones oficiales, la evaluación es un procedimiento que consiste en realizar un seguimiento a lo largo del proceso educativo que permite obtener información acerca de cómo se está llevando a cabo con el fin de valorar y reajustar la intervención educativa en función de los datos a través del desempeño del estudiante (MEC, 1992 en Morales. 2000, linn et. al. 1995).

A partir de la política pedagógica de nuestro país expresada en el Reglamento de la Ley General de Educación, la evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Este proceso se considera formativo, integral y continuo y busca identificar los avances, dificultades y logros de los estudiantes (CN 2016. p. 195)

Los tipos de evaluación.-

La evaluación educativa presenta tres tipos de evaluación: evaluación diagnóstica, que es la condición de aprendizajes que presenta el estudiante al inicio del proceso educativo, la evaluación sumativa que es la condición que presenta el estudiante al finalizar el proceso educativo (bimestre o trimestre) y la evaluación formativa, llamada también evaluación de proceso, que es la evaluación que se da durante todo el proceso de enseñanza – aprendizaje y que la evaluación que el actual Currículo Nacional enfatiza dado su alto nivel en la mejora de la calidad de los aprendizajes.

La evaluación formativa.-

De acuerdo a las respuestas de los docentes se puede inferir que los docentes tienen un limitado conocimiento de evaluación formativa, presentan niveles de confusión de lo que es la evaluación formativa y los instrumentos de evaluación. Por lo que es pertinente mencionar al respecto a la evaluación formativa “como una práctica centrada en el aprendizaje de los estudiantes que lo retroalimenta oportunamente con respecto a los progresos durante todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, la evaluación, entonces, diagnóstica, retroalimenta y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes” (CN – 2017)

Además “A partir de la política pedagógica de nuestro país, expresada en el Reglamento de la Ley General de Educación, la evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Este proceso se considera formativo, integral y continuo, y busca identificar los avances, dificultades y logros de los estudiantes con el fin de brindarles el apoyo pedagógico que necesiten para mejorar”. (CN – 2017)

Por su parte Black y Wiliam (2009) definen la evaluación formativa como aquella que recolecta evidencia acerca del logro en el aprendizaje y que al ser interpretada, analizada y utilizada por docentes, estudiantes y sus pares, sirve para tomar decisiones mejor fundadas sobre los próximos pasos a seguir en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que las decisiones que se hubiesen tomado en ausencia de la evidencia obtenida.

Tarazona (2011) “*Influencia de la Evaluación Formativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*” establece en una de sus conclusiones: La evaluación formativa ha detectado con certeza los aciertos y los errores de aprendizaje a través de la reflexión continua, sistemática e integrada sobre la acción educativa, implementando las acciones que son necesarias para obtener mejores resultados en la valoración del desarrollo cognitivo.

La retroalimentación educativa.-

La retroalimentación educativa es un proceso sistemático “consiste en devolver al estudiante información que describa sus logros o progresos en relación con los niveles esperados para cada competencia. Esta información le permite comparar lo que debió hacer y lo que intentó lograr con lo que efectivamente hizo. Además, debe basarse en criterios claros y compartidos, ofrecer modelos de trabajo o procedimientos para que el estudiante revise o corrija. Retroalimentar consiste en otorgarle un valor a lo realizado, y no en brindar elogios o críticas sin sustento que no orienten sus esfuerzos con claridad o que los puedan distraer de los propósitos centrales” (CN – 2017)

Para ello el docente debe crear oportunidades continuas para que el estudiante demuestre hasta dónde es capaz de combinar de manera pertinente las diversas capacidades que integran una competencia, antes que verificar la adquisición aislada de contenidos o habilidades o distinguir entre los que aprueban y no aprueban.

William (2011) hace hincapié en la finalidad de la retroalimentación para que se convierta en un recurso formativo y en la necesidad de considerar la calidad de las interacciones entre el profesorado y el alumnado, por lo que resulta de vital importancia cómo se transmite la información y cómo el alumnado la recibe.

Ortega (2015) *Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter. Arequipa*. Establece que los docentes de CTA del distrito de Hunter – Arequipa, aplican la evaluación formativa en la retroalimentación de la enseñanza – aprendizaje en un nivel alto (56.8 %) pues la sexta parte de ellos retroalimentan o reajustan sus actividades mostrando su capacidad e incremento de su confianza en sus propias posibilidades. De la misma manera abordan los desafíos que la evaluación se plantea y que esta crea un ambiente adecuado para lograrlo en forma individual o grupal.

CAPÍTULO III MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, puesto que, como lo menciona Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. La presente investigación es educacional, y está dirigida a resolver problemas en la gestión de la educación; y aunque su aporte tiene un margen limitado de generalización, su impacto es efectivo en la gestión de la institución educativa.

Se especifica que el enfoque de la Investigación es cualitativa, siendo 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).

La investigación es cualitativa porque permitirá fortalecer la gestión curricular orientada a la mejora de la evaluación formativa y al desarrollo de competencias en la Institución Educativa N°0658 de Lamas.

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

En efecto si buscamos fortalecer la gestión curricular mejorando la evaluación formativa y desarrollando competencias debemos optar por desarrollar estrategias de trabajo colaborativo que ayudara a mejorar esta situación problemática que afecta a la gestión escolar y por ende a los aprendizajes de los estudiantes en la I.E O658 de Lamas.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

La presente propuesta de diseño de Plan de Acción forma parte del trabajo académico cuyo título es “Fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 de Lamas, distrito Lamas, provincia Lamas, región San Martín – 2018” y su aporte será relevante para incrementar los resultados de aprendizaje con liderazgo pedagógico de tal forma que fortalezca la gestión curricular, según la información recogida en los diversas dimensiones y sub dimensiones de la investigación realizada.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la I.E. N° 0658 de Lamas, distrito Lamas, provincia Lamas, región San Martín - 2018

Objetivos específicos:

- Planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias.
- Ejecutar adecuado y pertinente Monitoreo y Acompañamiento Educativo – (M.A.E.) a la práctica pedagógica.
- Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE.0658. Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción.

4.1.2.1. Población:

La población objeto de estudio de la presente propuesta está constituida por 8 docentes 2 docentes del nivel inicial y 6 docentes del nivel primari1 de la en la I.E. N°0658.

4.1.2.2. Muestra:

Como muestra se tomó a 03 docentes; 1 docente del nivel inicial y 2 docentes del nivel primario, los cuales fueron citados para escuchar la explicación de las razones de la entrevista y luego se procedió a responder a las interrogantes, convirtiéndose en el objeto de estudio del presente plan de acción.

4.1.3 Acciones

Las acciones propuestas en el presente plan de acción buscan responder a los objetivos de intervención, tanto al objetivo general, así como a los objetivos específicos; así tenemos que:

Para planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias se plantean las siguientes acciones:

- Jornadas de sensibilización sobre Evaluación formativa y enfoque por competencias.
- Jornadas de reflexión al finalizar cada visita de monitoreo
- Talleres de fortalecimiento de capacidades en evaluación formativa y desarrollo del enfoque por competencias en las sesiones de aprendizaje.

Ejecutar un adecuado y pertinente Monitoreo y Acompañamiento a la práctica pedagógica se considera desarrollar las siguientes acciones:

- Talleres de sensibilización a los docentes para elaborar y validar el plan MAE.
- Reuniones de trabajo para socializar y analizar las fichas de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente.
- Visitas al aula para observar el desempeño docente.
- Jornadas de reflexión sobre los resultados del Monitoreo y Acompañamiento Educativo M.A.E. bajo el enfoque crítico reflexivo.

Para Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa., se realizará las siguientes acciones:

- Jornadas de Sensibilización a los docentes sobre el propósito de la evaluación formativa y su importancia para la mejora de los aprendizajes.
- Reuniones de intercambio de experiencias para compartir saberes sobre evaluación formativa.
- Talleres de capacitación a docentes sobre la aplicación de la evaluación formativa.

Tabla N° 02: Objetivos específicos y acciones propuestas

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CAUSAS | ACCIONES |
|---|--|---|
| Planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias | Conocimiento limitado del enfoque por competencias | -Jornadas de sensibilización sobre Evaluación formativa y enfoque por competencias. - Realizaremos jornadas de reflexión al finalizar cada Visita de monitoreo -Desarrollaremos talleres de fortalecimiento de capacidades en evaluación formativa y enfoque por competencias en las sesiones de aprendizaje. |
| Ejecutar adecuado y pertinente MAE a la práctica pedagógica. | Limitado MAE a la práctica pedagógica. Débil acompañamiento para la implementación de la evaluación formativa | -Talleres de sensibilización a los docentes para elaborar y validar el plan MAE. - Reuniones de trabajo para socializar y analizar las fichas de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente. - Visitas al aula para observar el desempeño docente. -Jornadas de reflexión sobre los resultados del MAE bajo el enfoque crítico reflexivo. |
| Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa | Debil gestión de los espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa | -Jornadas de Sensibilización a los docentes sobre el propósito de la evaluación formativa y su importancia para la mejora de los aprendizajes. - Reuniones de intercambio de experiencias para compartir saberes sobre evaluación formativa. -Talleres de capacitación a docentes sobre la aplicación de la evaluación formativa. |

4.1.4 Técnicas e instrumentos

4.1.4.1. Técnicas

Son en realidad, la manera en que un conjunto de procedimientos materiales o intelectuales, es aplicado en una tarea específica, con base en el conocimiento de una ciencia o arte para obtener un resultado determinado; para el caso del presente plan de acción se utilizó como técnicas de campo la entrevista, también el árbol de problemas, el árbol de objetivos.

a) Técnicas de campo

Se utilizaron:

- La entrevista

Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia (claro está, que se puede entrevistar a cada miembro del grupo individualmente o en conjunto; esto sin intentar llevar a cabo una dinámica grupal, lo que sería un grupo de enfoque). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a una tema (Janesick, 1998). Las entrevistas se dividen en estructuradas, semi estructuradas o no estructuradas, o abiertas (Grinnell y Unrau, 2007). En las primeras o entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido) Sampieri.(p.418).

La entrevista aplicada a los docentes de la I.E.N°0658 consta de dos categorías tales como:

- 1.- Categoría Evaluación formativa, con su subcategoría: tipos de evaluación formativa, rol de la evaluación formativa, la retroalimentación, resultados de aprendizaje; cada una consta con su respectiva pregunta.
- 2.- Categoría Enfoque por competencias con sus subcategorías: Competencia; Capacidades, Desempeños cada una con sus respectivas preguntas.

La sistematización de las respuestas de estas Categorías y sub categorías, permitieron determinar el problema que encamina a proponer la alternativa de solución contemplada en el presente plan.

- **Árbol de problemas**

Esta herramienta se usó para analizar el problema principal con sus respectivas causas y efectos, permitiéndome como responsable de esta planificación a definir los objetivos claros y prácticos, así como también plantear estrategias para poder cumplirlos.

- **Árbol de objetivos**

Esta herramienta permitirá transformar el árbol de problemas las causas (raíces) en medios y los efectos (hojas) en fines, También nos guiará hacia el análisis de alternativas llevando los medios a estrategias que ayudaran a solucionar el problema.

4.1.4.2. Instrumentos

Son herramientas utilizadas por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, se utilizaron las siguientes:

- a) **Guía de entrevista**

Según Ortiz y Prezi es un documento (hoja impresa), que contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista. Es una conversación donde entran en contacto dos personas, este contacto debe al menos ser consciente para el entrevistador y abarca tanto relaciones verbales como no verbales no es un encuentro entre iguales ya

que está basada en la distinción de roles entre dos participantes; uno sobre el que pesa la mayor responsabilidad al conducir la entrevista, (entrevistador) y el entrevistado.

Se aplicó a 3 docentes de los niveles inicial y primaria de la I.E.0658 de Lamas, fue una entrevista profunda en donde los profesores acudieron a una reunión de trabajo para responder a algunas interrogantes referentes al problema materia de estudio.

Tabla N° 03 Técnicas e instrumentos a utilizar

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|--------------------|--------------------|
| Entrevista | Guía de entrevista |
| Árbol de problemas | Diseño |
| Árbol de objetivos | Diseño |

4.1.5 Recursos humanos y recursos materiales:

4.1.5.1. Recursos humanos.-

Los Recursos Humanos son todas aquellas personas que forman parte de una organización y que ayudan a salir adelante en su actividad diaria. Este concepto hace referencia al trabajo aportado por todas las personas que forman parte de la plantilla o colaboran con la gestión para realizar cualquier tarea relacionada con la institución, la presente propuesta considerará como recursos humanos a los 8 docentes que forman parte de la investigación, además contará con profesionales capacitadores externos y/o internos de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación, también con un personal directivo que será pieza clave en la ejecución de las alternativas de solución.

4.1.5.2. Recursos materiales

Se refiere a los diversos recursos materiales con funcionalidad didáctica que facilitan el proceso de enseñanza a los padres de familia. Entre ellos tenemos:

- El material didáctico: Separatas, papelotes, plumones, papel bond.
- El material audiovisual: Equipo multimedia, televisor, equipo de sonido.
- Recursos financieros o económicos

4.1.6 Presupuesto

Los recursos que se utilizaran para la ejecución del presente plan serán de autofinanciamiento con recursos propios de la Institución.

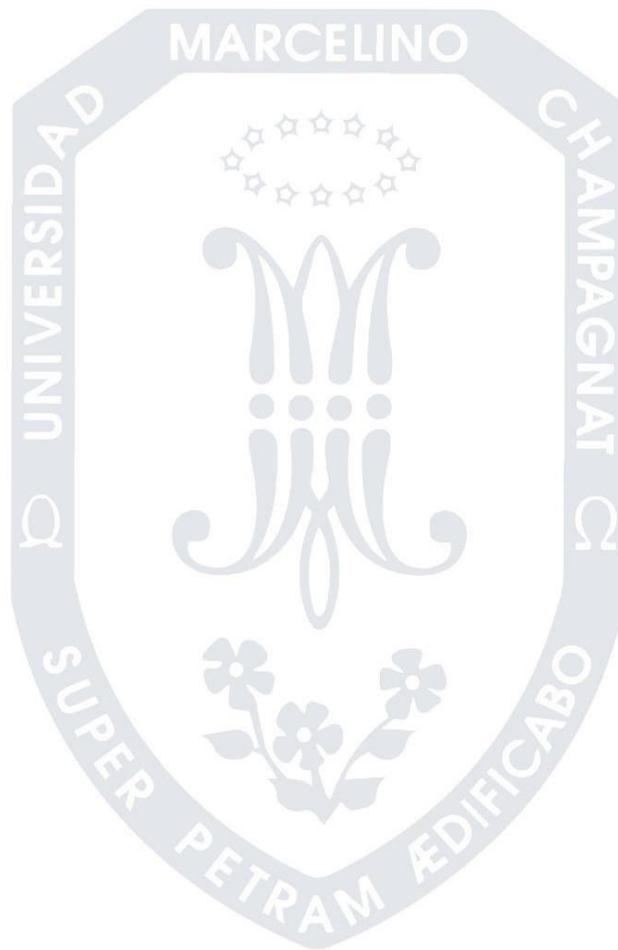
Consideramos estrategias, actividades específicas y recursos económicos para hacer viable la propuesta de solución.

Tabla N° 04: Presupuesto

| Acciones | Periodo | Costo S/. |
|---|------------------------------|------------------|
| Formular el plan de actividades y presupuesto | Marzo | 50.00 |
| Gestión de financiamiento / alianzas | Marzo | 60.00 |
| Jornada de sensibilización sobre Evaluación formativa y enfoque por competencias. | Marzo | 100.00 |
| Jornadas de reflexión al finalizar cada Visita de monitoreo | Mayo- Agosto - Octubre | 240.00 |
| Talleres de fortalecimiento de capacidades en evaluación formativa y desarrollo del enfoque por competencias en las sesiones de aprendizaje. | Mayo Julio Setiembre | 300.00 |
| Talleres de sensibilización a los docentes para elaborar y validar el plan MAE. | Abril Agosto | 200.00 |
| Reuniones de trabajo para socializar y analizar las fichas de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente | Mayo Agosto Octubre | 300.00 |
| Visitas al aula para observar el desempeño docente. | Marzo Noviembre | 80.00 |
| Jornada de reflexión sobre los resultados del MAE bajo el enfoque crítico reflexivo | Abril | 100.00 |
| Jornadas de Sensibilización a los docentes sobre el propósito de la evaluación formativa y su importancia para la mejora de los aprendizajes. | Mayo | 100.00 |
| Reuniones de intercambio de experiencias para compartir saberes sobre evaluación formativa. | Abril Julio | 200.00 |
| Taller de capacitación a docentes sobre la aplicación de la evaluación formativa. | Marzo | 100.00 |
| Gestionar alianzas con instituciones para financiar el costo de las capacitaciones. | Marzo Diciembre | 300.00 |
| TOTAL | | 2 130.00 |
| Son: Dos mil, ciento treinta y 00 / 100 Soles | | |

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.



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° 05 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.

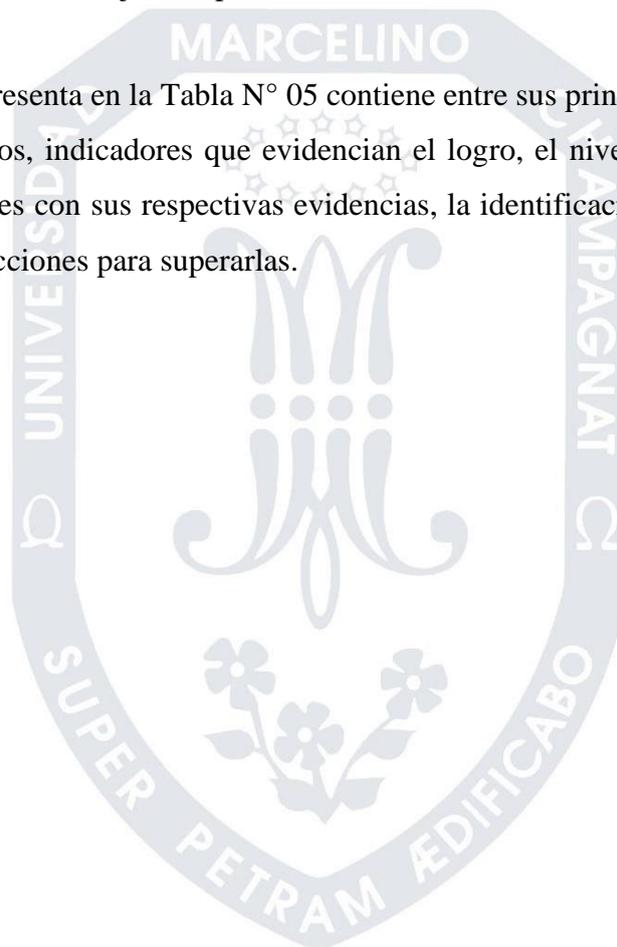
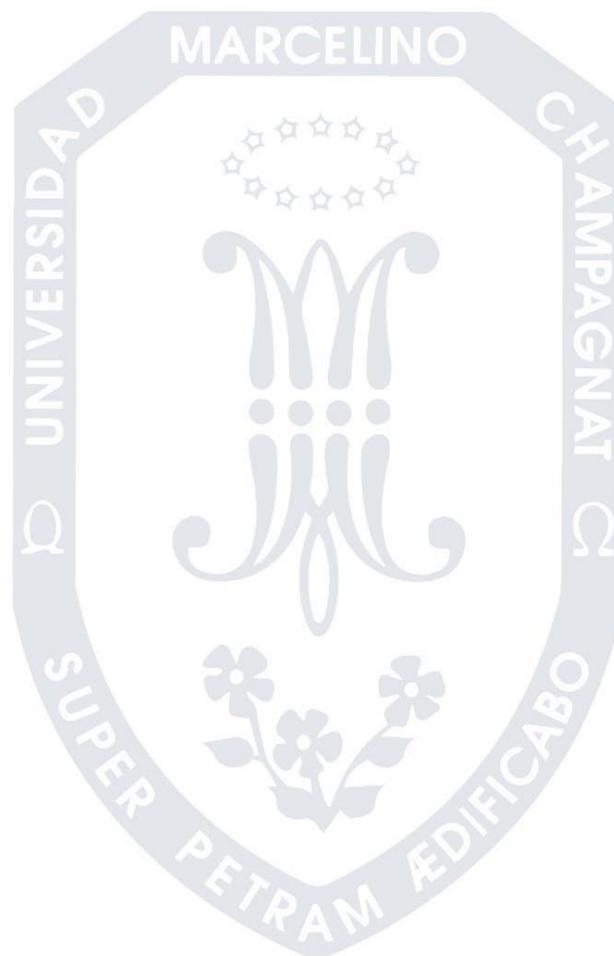


Tabla N° 06: Matriz de monitoreo y evaluación

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES | META | NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN | | | MEDIO DE VERIFICACIÓN | PRINCIPALES DIFICULTADES | PROPUESTAS DE MEJORA |
|---|---|---|---|-------------------------|--------------|--------------------------|---|--|--|
| | | | | 1 No logrado | 2 En proceso | 3 Logrado | | | |
| Planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias | -Jornadas de sensibilización sobre Evaluación formativa y enfoque por competencias. - Realizaremos jornadas de reflexión al finalizar cada Visita de monitoreo -Desarrollaremos talleres de fortalecimiento de capacidades en evaluación formativa y enfoque por competencias en las sesiones de aprendizaje. | 100% de jornadas y talleres realizados | 2 Jornada 3 Talleres | | X X | | Control de asistencia Ruta de la jornada o taller | Inasistencia de los actores | Consensuar y organizar las jornadas con anticipación |
| Ejecutar adecuado y pertinente MAE a la práctica pedagógica | -Talleres de sensibilización a los docentes para elaborar y validar el plan MAE. - Reuniones de trabajo para socializar y analizar las fichas de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente. - Visitas al aula para observar el desempeño docente. -Jornadas de reflexión sobre los resultados del MAE bajo el enfoque crítico reflexivo. | 100% de jornadas m reuniones ,talleres y visitas realizadas | 2 Talleres 3 Reunion es de trabajo. 4 Visitas 4 Jornadas | | | X X X X | Control de asistencia Ruta de la jornada o taller Fichas de monitoreo. Cuaderno de visitas. Cuaderno de campo | Interrupciones constantes por la labor administrativa e institucional. | Planificar y organizar bien las acciones |
| Planificar adecuados espacios de | -Jornadas de Sensibilización a los docentes sobre el propósito de la evaluación formativa y su importancia para la mejora de los aprendizajes. | 100% de jornadas , talleres y reuniones | 3 Jornadas 4 Reuniones de | | | X | Control de asistencia | Interrupciones constantes por la | Planificar y organizar bien las acciones |

| | | | | | | | | | |
|--|--|------------|-------------|--|--|------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|
| reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa | - Reuniones de intercambio de experiencias para compartir saberes sobre evaluación formativa. -Talleres de capacitación a docentes sobre la aplicación de la evaluación formativa | realizados | intercambio | | | X X | Ruta de la jornada o taller | labor administrativa e institucional. | |
|--|--|------------|-------------|--|--|------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|



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:

Tabla N° 07: Resultados de validación

| 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 | |

Los resultados obtenidos están en conformidad a los indicadores establecidos en la Ficha de Auto Evaluación y Evaluación del Informe de Trabajo Académico: Plan de Acción para el Liderazgo Pedagógico adoptado por la Universidad Marcelino Champagnat – UMCH – para la Certificación del Título de Segunda Especialidad con mención en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”, además de haber resuelto las sugerencias dadas por el revisor del trabajo académico, asignado por la UMCH

REFERENCIAS

Latorre, M. y Seco, C. (2013). *Metodología, estrategias y técnicas metodológicas*.

Lima. Universidad Marcelino Champagnat.

Minedu (2016). *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 1. Lima. Minedu.

Minedu(2015) Marco del buen desempeño Directivo.

Minedu(2015) Marco del buen desempeño docente.

Minedu Asesoría a la Gestión escolar y CIAG, Orientaciones protocolos e instrumentos

CRUZ (2008). Ecuador, *“Evaluación Formativa y autorregulación”*

Morales (2000) establece conceptos de evaluación educativa

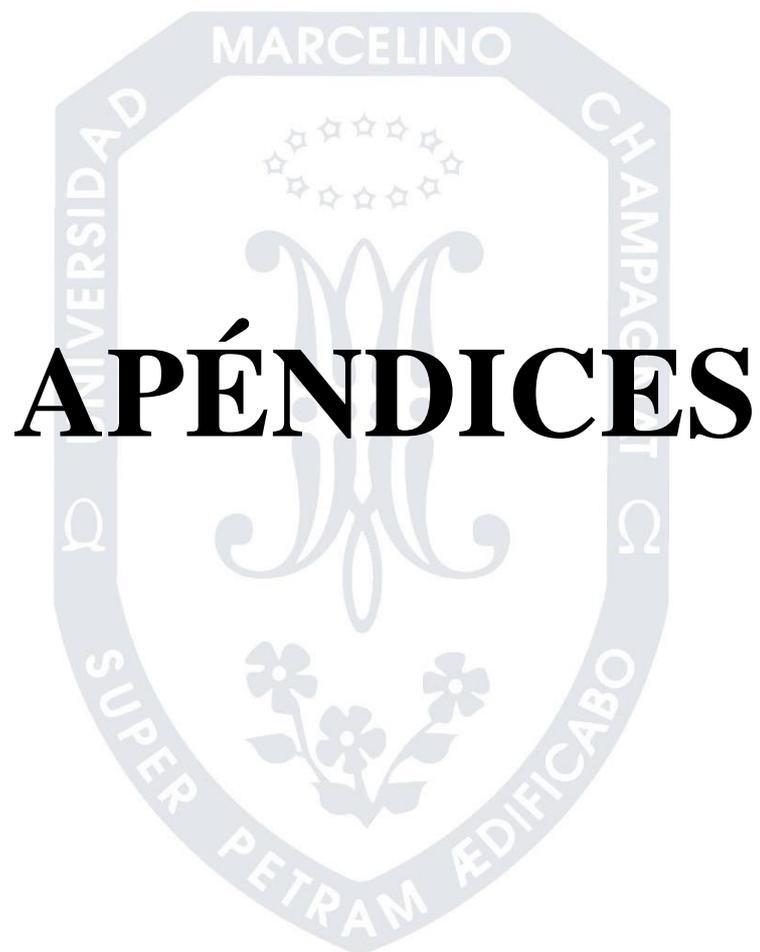
ARAUJO (2012). Lima, *en su Tesis “Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión*

TARAZONA (2011). Huaraz, *“Influencia de la Evaluación Formativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de Educación de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo.”*

Black y Wiliam (2009) definen la evaluación formativa.

William (2011) hace hincapié en la finalidad de la retroalimentación

Ortega (2015) tesis *Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter. Arequipa*



APÉNDICES

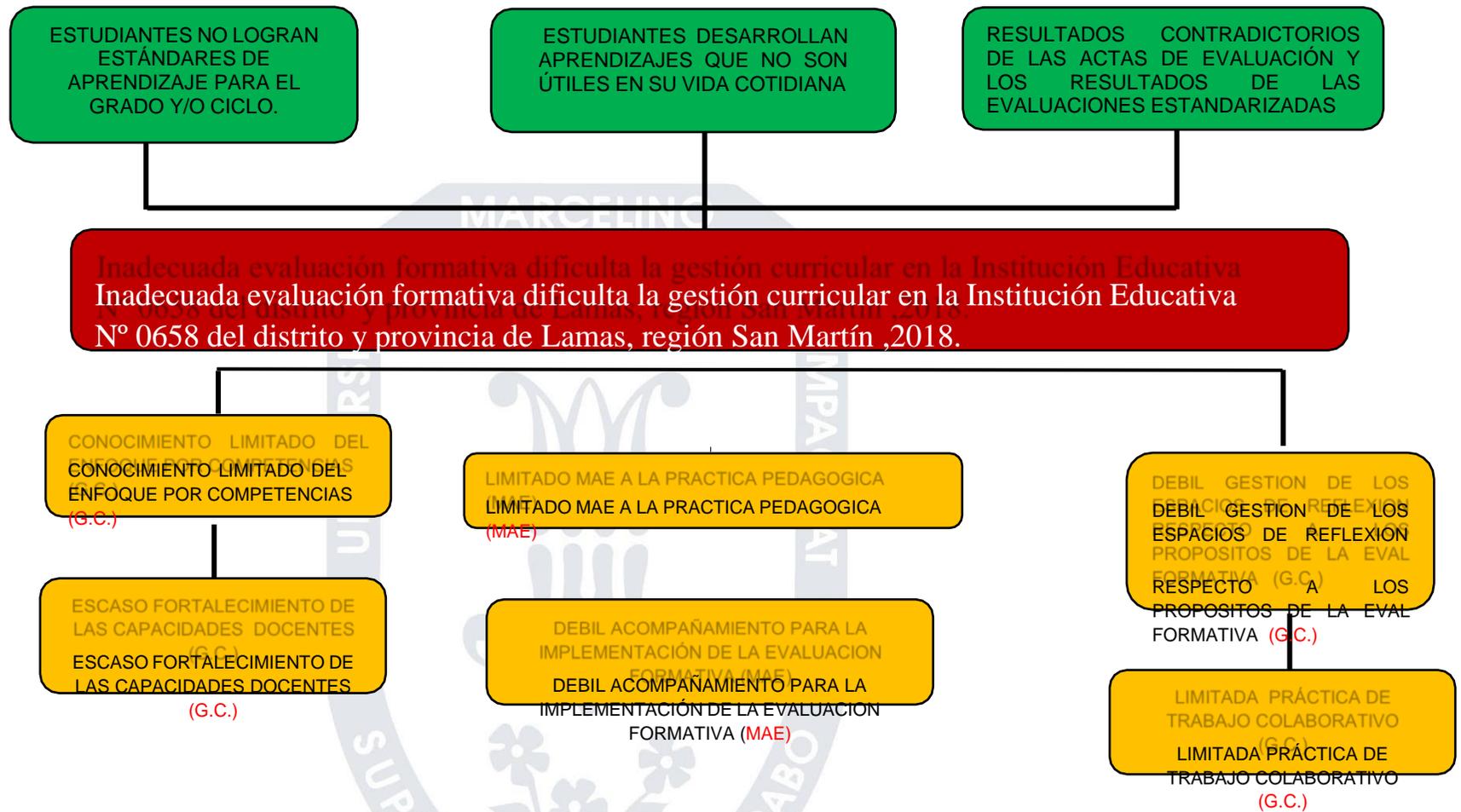
Apéndice 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROPUESTA DE PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0658 DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE LAMAS, REGION SAN MARTIN, 2018.

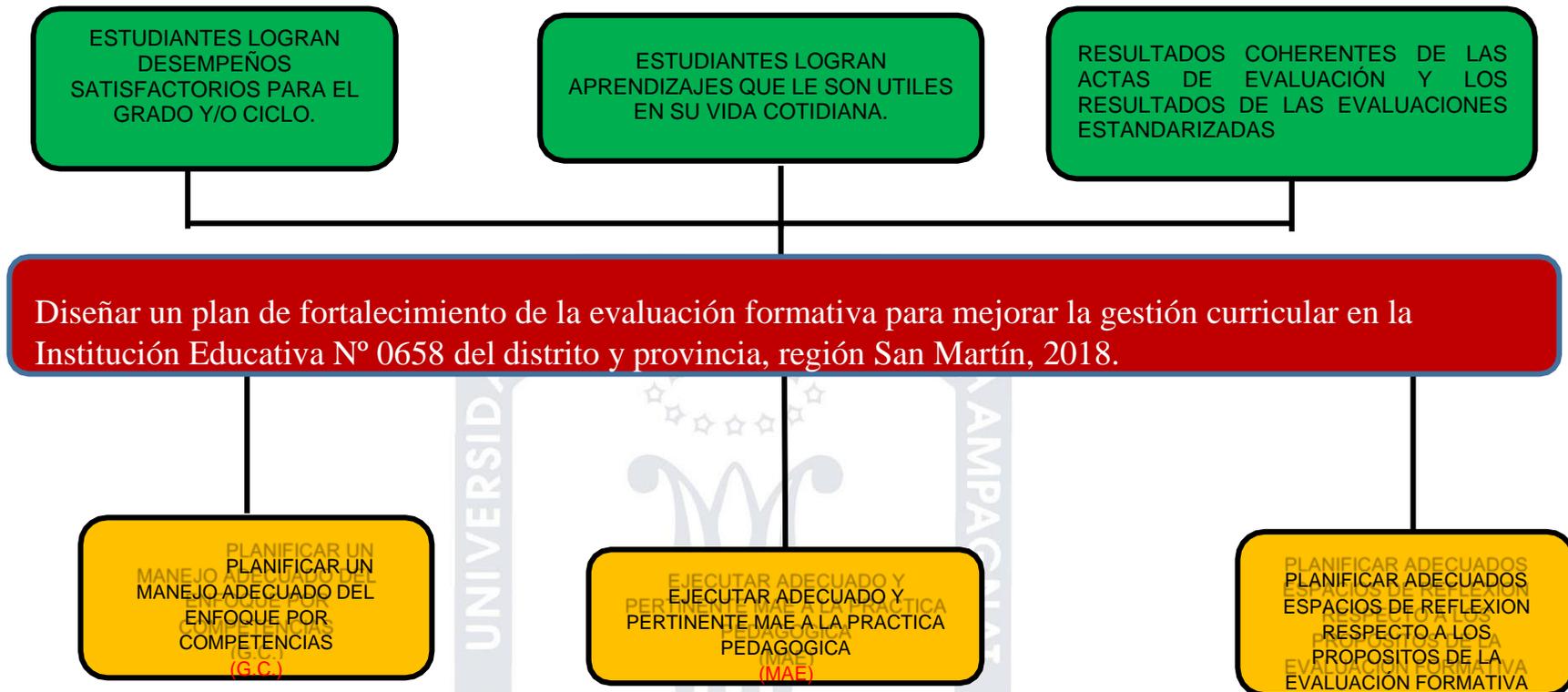
Apéndice 2

| SITUACIÓN PROBLEMÁTICA | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN | OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MÉTODO |
|--|---|--|---|---|--|
| Inadecuada evaluación formativa dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0658 del distrito y provincia de Lamas, región San Martín = 2018. | ¿De qué manera la evaluación formativa dificulta la gestión curricular? | Propuesta de Plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa. N°0658 del distrito y provincia de Lamas, región San Martín, 2018. | Diseñar un plan de fortalecimiento de la evaluación formativa para mejorar la gestión curricular en Institución Educativa. N°0658 del distrito y provincia de Lamas, región San Martín, 2018. | <p>OE.1.: Planificar un manejo adecuado del enfoque por competencias</p> <p>OE2 : Ejecutar adecuado y pertinente MAE a la práctica pedagógica</p> <p>OE.3. Planificar adecuados espacios de reflexión respecto a los propósitos de la evaluación formativa.</p> | <p>Enfoque: investigación cualitativa.</p> <p>Tipo: aplicada.</p> <p>Diseño: investigación acción participativa.</p> <p>Técnicas: entrevista a profundidad.</p> <p>Instrumentos: guía de entrevista.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.</p> |

Apéndice 2: Árbol de problemas



Apéndice 3: Árbol de Objetivos



Apéndice 4: Instrumentos

GUIA DE ENTREVISTA

CATEGORÍA: EVALUACIÓN FORMATIVA:

Pregunta 1.1: ¿Qué tipos de evaluación utilizas al desarrollar tus sesiones de clase?

Respuesta.-

Pregunta 1.2: ¿Qué entiendes por evaluación formativa?

Respuesta.-

Pregunta 1.3: ¿Por qué crees que debemos aplicar la evaluación formativa a los estudiantes?

Respuesta.-

Pregunta 1.4: ¿Cómo realizas la retroalimentación con tus estudiantes?

Respuesta.-

Pregunta 1.5: ¿Para qué utilizas los resultados de aprendizaje de los estudiantes?

Respuesta.-

CATEGORÍA: ENFOQUE POR COMPETENCIAS:

Pregunta 2.1: ¿Conoces el enfoque por competencias en educación? Descríbelo

Respuesta.-

Pregunta 2.2: ¿Cómo desarrollas el enfoque por competencias en tu trabajo diario?

Respuesta.-

Pregunta 2.3: ¿Cómo evidencias que tus estudiantes logran desarrollar competencias y capacidades?

Respuesta.-

Pregunta 2.4: ¿Qué tipos de procesos debes desarrollar en los estudiantes para el logro de competencias?

Respuesta.-

GUIA DE ENTREVISTA PROCESADA

CATEGORÍA: EVALUACIÓN FORMATIVA

| ENTREVISTA | | |
|--|--|-----------------------------|
| Pregunta 1.1: ¿Qué tipos de evaluación utilizas al desarrollar tus sesiones de clase? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Trabajo en equipos Evaluación escrita, comprensión de textos. Evaluación formativa. | Tipos de evaluación | Evaluación Formativa |
| Docente 2.- Autoevaluación Hetero evaluación | | |
| Docente 3.- Lista de cotejo, ficha de autoevaluación, formativa. | | |
| Pregunta 1.2: ¿Qué entiendes por evaluación formativa? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Evaluación formativa lo entiendo de que debemos formar ciudadanos que se desenvuelvan exitosamente en un futuro. | Evaluación formativa | Evaluación Formativa |
| Docente 2.- Es el proceso continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje que nos permite hacer una reflexión y tomar decisiones para mejorar los aprendizajes. | | |
| Docente 3.- Es la evaluación pedagógica, que se da información a los estudiantes sobre el origen de sus dificultades y las medidas a tomar para ayudarlas a remediarlas. | | |
| Pregunta 1.3: ¿Por qué crees que debemos aplicar a los estudiantes la evaluación formativa? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Porque es un proceso formativo, integral y continuo | Rol de la evaluación formativa. | Evaluación formativa |
| Docente 2.- Porque en el proceso, según sus evidencias y avances podemos tomar decisiones y nuevas estrategias para lograr mejoras. | | |
| Docente 3.- | | |

| | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Porque es muy importante que los resultados de la evaluación formativa se den a conocer a los estudiantes, a sus padres. Esto hará entender a todos que la evaluación es natural, continua y necesaria. | | |
| Pregunta 1.4: ¿Cómo realizas la retroalimentación con tus estudiantes? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- La retroalimentación lo realizo programando actividades (Demostración y desarrollo de competencias) | La retroalimentación | Evaluación Formativa |
| Docente 2.- Acompañándolos, para hacer las correcciones o se dé cuenta de sus aciertos y errores. Brindarle información adecuada y oportuna | | |
| Docente 3.- Mediante la observación directa, preguntas y respuestas para saber si se ha logrado el propósito del día. | | |
| Pregunta 1.5: ¿Para qué utilizas los resultados de aprendizaje de los estudiantes? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Para saber el nivel de adquisición de habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores del niño, en el proceso de estudio. | Resultados de aprendizajes | Evaluación Formativa |
| Docente 2.- Me sirve como evidencia, hacer un análisis y tomar decisiones para superar dificultades. | | |
| Docente 3.- Para mejorar y observar donde están las falencias y realizar los ajustes de aprendizajes de los estudiantes. | | |

CATEGORÍA: ENFOQUE POR COMPETENCIAS:

| | | |
|--|---------------------|---------------------------------|
| Pregunta 2.1: ¿Conoces el enfoque por competencias en educación? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Si porque me ayuda a comprender los niveles e indicadores socio-ambientales, culturales y cognitivos de los estudiantes | Competencias | Enfoque por competencias |
| Docente 2.- Consiste en desarrollar capacidades de los estudiantes que le permitan pensar y actuar en diferentes ámbitos. Tendremos en cuenta el perfil del estudiante al terminar su educación. | | |

| | | |
|--|----------------------|---------------------------------|
| Docente 3.- Es ver que los niños sean competentes al desarrollar ciertas habilidades y destrezas durante la actividad. | | |
| Pregunta 2.2: ¿Cómo desarrollas el enfoque por competencias en tu trabajo diario? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Mediante la aplicación de la sesión de aprendizaje pre-establecida. | Competencias. | Enfoque por competencias |
| Docente 2.- Tener en cuenta el aprendizaje significativo y el alumno pueda desarrollar capacidades, habilidades y destrezas según su ritmo. | | |
| Docente 3.- Utilizando diferentes estrategias para que los niños lleguen a comprender lo aprendido | | |
| Pregunta 2.3: ¿Cómo evidencias que tus estudiantes logran desarrollar competencias y capacidades? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Mediante la evaluación permanente | Capacidades | Enfoque por competencias |
| Docente 2.- Cuando desarrollan tareas planificadas, cuando escriben, leen. | | |
| Docente 3.- Cuando ellos responden acertadamente las preguntas sobre el tema o actividad desarrollada. También mediante la lista de cotejo y otros instrumentos de evaluación | | |
| Pregunta 2.4: ¿Qué tipos de procesos debes desarrollar en los estudiantes para el logro de competencias? | | |
| Respuesta de los docentes | Subcategoría | Categoría |
| Docente 1.- Procesos pedagógicos, Proceso de la lectura: antes, durante y después Proceso de la escritura. | Desempeños | Enfoque por competencias |
| Docente 2.- Proceso pedagógicos y didácticos | | |
| Docente 3.- Comprender el sentido de los aprendizajes de los alumnos. Identificar los estándares de aprendizaje y el nivel esperado. Determinar las características y complejidad de los aprendizajes. | | |