



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

Portada

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

TRABAJO ACADÉMICO

**PLAN DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN CURRICULAR PARA
LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, REGIÓN LORETO**

AUTOR: Liria Consuelo Torres de la Cruz

ASESOR: María del Pilar Robalino Trauco

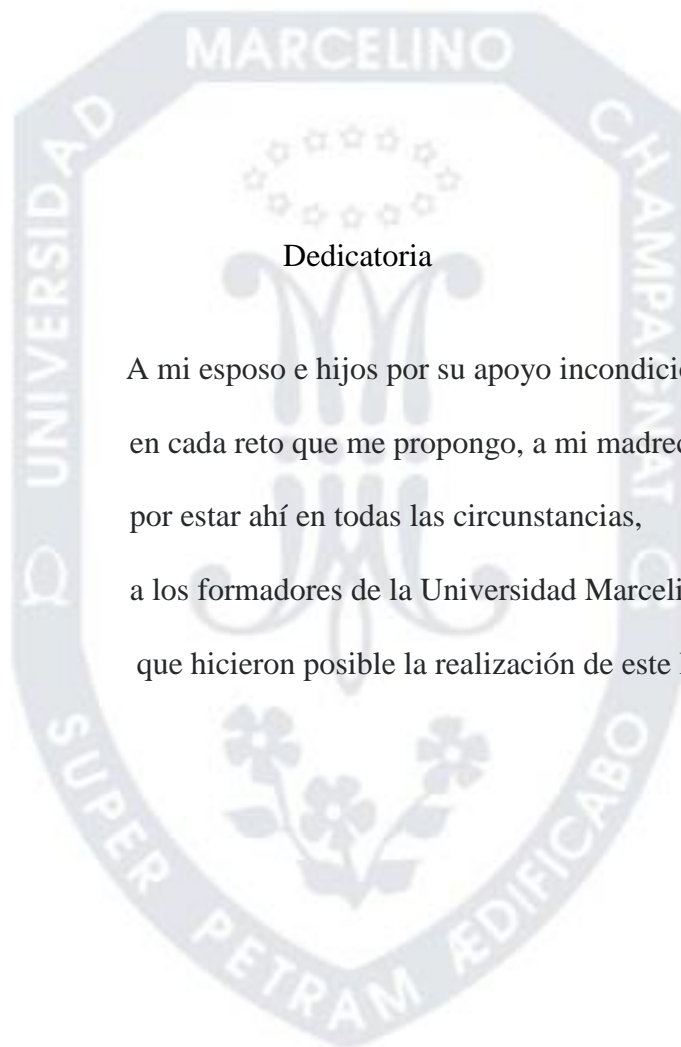
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad
en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

Loreto - Iquitos - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación



Dedicatoria

A mi esposo e hijos por su apoyo incondicional
en cada reto que me propongo, a mi madrecita,
por estar ahí en todas las circunstancias,
a los formadores de la Universidad Marcelino Champagnat,
que hicieron posible la realización de este Plan de Acción.

Liria Consuelo

Índice de contenidos

| | |
|--|-----------|
| Portada | I |
| Dedicatoria | II |
| Índice de contenidos | III |
| Resumen | VI |
| Presentación | 7 |
| CAPÍTULO I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA | 8 |
| 1.1. Contextualización de problema | 8 |
| 1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática | 10 |
| 1.3. Formulación del problema | 11 |
| 1.4. Planteamiento de alternativa de solución | 12 |
| 1.5. Justificación | 14 |
| CAPÍTULO II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES | 17 |
| 2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema | 17 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales | 17 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales | 18 |
| 2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada | 21 |
| CAPÍTULO III: MÉTODO | 24 |
| 3.1. Tipo de investigación | 24 |
| 3.2. Diseño de investigación | 25 |
| CAPÍTULO IV: PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y PLAN DE MONITOREO | 27 |

| | |
|---|----|
| 4.1. Plan de Acción | 27 |
| 4.1.1. Objetivos | 28 |
| 4.1.2. Participantes | 28 |
| 4.1.3. Acciones | 29 |
| 4.1.4. Técnicas e instrumentos | 30 |
| 4.1.5. Recursos humanos y materiales | 31 |
| 4.1.6. Presupuesto | 31 |
| 4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción | 33 |
| 4.3. Matriz de monitoreo y evaluación | 35 |
| 4.4. Validación de la propuesta | 37 |
| 4.4.1. Resultados de validación | 37 |
| Referencias | |
| Apéndices | |
| Matriz de consistencia | |
| Árbol de problema | |
| Árbol de objetivos | |
| Instrumentos | |
| Evidencias de las acciones realizadas | |

Listado de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones del plan de acción | 16 |
| Tabla 2: Objetivos específicos y acciones propuestas del plan de acción. | 36 |
| Tabla 3: Técnicas e instrumentos a utilizar del plan de acción | 37 |
| Tabla 4: Presupuesto del plan de acción. | 37 |
| Tabla 5: Matriz de planificación del plan de acción | 40 |
| Tabla 6: Matriz de monitoreo y evaluación del plan de acción | 43 |
| Tabla 7: Resultados de Validación por Método de Criterios de Especialistas | 45 |



Resumen

El objetivo del Plan de Acción es elaborar un plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto, que eleve el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa pública de Belén en el marco del Currículo Nacional de la Educación Básica.

La metodología a emplearse en el presente trabajo académico es de tipo aplicada, enfoque cualitativo, investigación acción participativa en una muestra de veinticinco docentes como respuesta a las necesidades de formación continua de los docentes para el logro de los aprendizajes, usando como instrumento para el diagnóstico el Informe de Gestión Anua 2017. La alternativa de solución planteada permitirá superar las dificultades que tienen los docentes en la implementación de la evaluación formativa, y lograr la mejora de los resultados de aprendizaje.

El plan de acción permitirá fortalecer el liderazgo pedagógico y la mejora continua de la práctica evaluativa.

Palabras claves: evaluación, evaluación de los aprendizajes, evaluación formativa, gestión curricular,

Presentación

El plan de acción denominado plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto, tiene como objetivo elaborar un plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto, con el cual se propone contribuir en la mejora de la Gestión Curricular, referida a la evaluación formativa como un instrumento al servicio de la enseñanza y la mejora de los aprendizajes.

La propuesta de Plan de Acción se desarrolla en cuatro capítulos. En el primer capítulo se describe el contexto de la problemática, así como el diagnóstico y la justificación de las razones por las cuales se realiza la propuesta del plan de acción.

En el segundo capítulo se hace referencia a los antecedentes de experiencias exitosas anteriores tanto en el ámbito nacional como internacional que orienta el presente trabajo académico, así mismo a los referentes conceptuales que sustentan la propuesta.

En el tercer capítulo se indica el tipo de investigación y el diseño de investigación, citando a los autores que la sustentan.

Finalmente, el cuarto capítulo se expone la propuesta, presentando desde los objetivos que nos hemos planteados, las técnicas e instrumentos, recursos humanos y materiales, presupuesto hasta la matriz de monitoreo y evaluación.

El plan de acción contribuirá a la mejora de la práctica evaluativa de los docentes desde la perspectiva de un enfoque por competencias propuesta educativa del

Currículo Nacional, para el logro de los aprendizajes previstos en las metas y objetivos, así mismo permitirá el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Contextualización de problema

La Institución Educativa Pública, se encuentra ubicada en la calle 24 de Enero Mz. U Lt.12 del AA.HH Violeta Correa de Belaunde, el transporte hacia la Institución Educativa es a través de moto lineal y motocar, es una institución con 14 años de servicios, cuenta con local propio finales del año 2018 inauguró una nueva y moderna infraestructura de material noble construida sobre pilotes para dar continuidad al servicio educativo en eventos de inundación, con los siguientes ambientes: 4 ambientes del área administrativo, 01 biblioteca, 01 cocina, 01 almacén, 04 aulas para el nivel Inicial, 07 aulas para el nivel primaria y 5 aulas para el nivel secundaria, 01 laboratorio, 01 sala de innovación ,01 patio de formación, 01 polideportivo 04 módulos de servicios higiénicos.

Atiende a 472 estudiantes, distribuidos de la siguiente manera, 91 estudiantes en el nivel Inicial, 330 estudiantes en el 330 Nivel Primaria, en el turno mañana y 15 estudiantes en el Nivel Secundaria en el turno tarde, el nivel inicial está distribuido en 4 secciones ; 1 aula 3 años, 1 aula de 4 años, 2 aulas de 5 años, en Primaria, 2 aulas de 1er grado, 2 en 2do grado, 2 en 3er grado, 2 en 4to grado 2, en 5to grado, 2 y en 2 en 6to, en Secundaria 2 aulas de 1ero , 2 aulas en 2do, 1 aula en 3ero , 01 aula en 4to y 1 aula en 5to cuenta con equipo de 25 docentes de los cuales 19 incorporados en la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial y 6 eventuales, cuenta con 01 directora designada, 01 sub Directora, 3 personal de servicio y 01 oficinista.

Esta organizada por la Dirección, CONEI, Comisión de Recursos Financieros, Coordinación académica, Coordinación de Tutoría, Coordinación Plan Lector,

Coordinación de Policía Escolar, cuenta con PEI, PCIE, PAT, RI elaborados de acuerdo a las normativas vigentes y con la participación de comunidad educativa.

El AA.HH Violeta Correa cuenta con 2700 habitantes, quienes tienen dificultades para desplazarse en los días de lluvias torrenciales por el aniego y lodazal la condición económica de los pobladores es vulnerable, las principales actividades económicas son el transporte de motocar, trabajo doméstico y comercio ambulatorio de productos de pan llevar. Está ubicada en zona inundable.

La relación con los padres de familia es de interacción permanente, atienden a las convocatorias de la Institución educativa y participan activamente. Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas de la localidad están centradas en mejorar el nivel socio económico y cultural de la población.

La propuesta responde al compromiso de gestión escolar 4 monitoreo y acompañamiento a la práctica que se relaciona con el dominio dos (2) Así mismo al Marco del Buen Desempeño Directivo MBDDIR en el dominio dos (2) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, competencia seis (6) “ Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje”, a la práctica del liderazgo pedagógica y, con la práctica de liderazgo de Viviane Robinson “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo” , así mismo al mapa de proceso de la Institución Educativa referido al POO3 referido a fortalecer el desempeño docente.

Finalmente debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas lo siguiente; un gran porcentaje de docentes están incorporados a la Ley 29944 de Reforma Magisterial ubicados entre la II, y III escala, el equipo docente tiene acceso a formación continua a través del portal Perueduca, el nivel primaria se encuentra

focalizada con la intervención de soporte pedagógico en la implementación de la malla curricular, además identificamos como oportunidades a los aliados estratégicos, Qaliwarma, Centro de Salud de Cardozo, PNP, Árbol de la Vida, Demuna Belén, CHS Alternativo. Las fortalezas y oportunidades nos posibilitaran los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa Pública de Belén podemos mencionar:

A través del análisis del Informe de Gestión Anual 2017, del primer compromiso de gestión "Progreso Anual de todas y todos los estudiantes" se evidencia el bajo nivel de logro de aprendizaje alcanzado por los estudiantes del nivel primaria y secundaria en el periodo lectivo 2017.

Los resultados del monitoreo, realizada en las visitas de aula programadas en el Plan de Monitoreo y Acompañamiento, muestran que los docentes tienen dificultades para implementar la evaluación formativa en las programaciones de corto y largo plazo s propuestas en el Currículo Nacional de Educación Básica, los mismos que dificultan el logro satisfactorio del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa pública de Belén.

Lo planteado nos lleva a la conclusión que las dificultades encontradas es producto de la Inadecuada gestión curricular en la implementación de la evaluación formativa.
(Apéndice 1)

La situación problemática se relaciona con el compromiso I de gestión escolar Progreso anual de los y las estudiantes, se puede observar que los docentes tienen deficiencias en

implementar la evaluación formativa, por lo que se considera de necesidad el monitoreo y acompañamiento al docente en su labor pedagógica, ya que no fue implementado en forma adecuada. (Apéndice 2).

Ante la escasa implementación del trabajo colaborativo se tiene en cuenta realizar jornadas de reflexión acerca del desarrollo de competencias en los docentes, que repercutirá favorablemente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

El árbol de problemas permite identificar el problema priorizado de IE como la "Inadecuada gestión curricular en la implementación de la evaluación formativa de la Institución Pública de Belén, así evidencia las causas y los efectos de la situación problemática

1.3. Formulación del problema

Analizada la situación problemática deficiente gestión curricular para promover un desempeño docente basado en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje; planteamos la siguiente interrogante:

¿Cómo fortalecer la gestión Curricular en la implementación de la Evaluación Formativa para el logro de los aprendizajes?

El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir identificar las causas y que es lo que está ocasionando, los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central.
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones.
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones.
- Diagramado del árbol de problemas.
- Verificación de la consistencia de su estructura.

Las causas que originan la problemática son:

- Falta de oportunidad de capacitación para fortalecer la práctica pedagógica.
- Insuficiente acompañamiento a la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa
- Ausencia de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. (*Apéndices 2 y 3.*)

Finalmente, se considera que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución educativa cuenta con una directora y sub directora comprometidas con las labores pedagógicas, por lo tanto, permitirá la solución del problema priorizado desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad de la región y el país.

1.4. Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada deficiente gestión curricular para promover un desempeño docente basado en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. se ha determinado como alternativa pertinente y viable el Plan de capacitación en gestión curricular para la

implementación de la evaluación formativa en la institución educativa pública., lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones del plan de acción

| CAUSAS | OBJETIVO ESPECÍFICO | DIMENSIONES | ACCIONES |
|--|--|--|--|
| Falta de oportunidad de capacitación para fortalecer la práctica pedagógica. | Promover la formación continua en la práctica pedagógica. | Gestión curricular | Planifica rutas de talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica. |
| Insuficiente acompañamiento a la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Fortalecer el plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Monitoreo, acompañamiento y evaluación | Elabora el diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa |
| Ausencia de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. | Propiciar el trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. | Gestión curricular | Elabora el plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente |

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.

Frente a la situación problemática que enfrenta la institución educativa se propone diferentes alternativas de solución para la mejora del desempeño docente y el logro del aprendizaje de los estudiantes, todo ello se desarrollará con la participación de cada uno de los actores identificados. Para los imprevistos que podrían suscitarse se presentan medidas de estímulos y reconocimientos para los docentes que logran mejores resultados en el desarrollo del plan.

1.5. Justificación

La alternativa de solución propuesta se justifica en los siguientes fundamentos:

En el presente año académico, se observa que la mayoría de los docentes tienen falencias en la implementación de la evaluación formativa, la cual estrechamente ligada al proceso de planificación de las programaciones curriculares a corto y largo plazo, evidenciado en una planificación curricular deficiente, ya que aún no están preparados para realizar la evaluación establecida en la propuesta del currículo nacional.

El presente Plan de Acción tiene una gran **significancia práctica**, pues se refiere a solucionar un problema relacionado con la práctica pedagógica del docente en la implementación de los procesos pedagógicos para lograr competencias, la cual será fortalecida con la implementación del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa, considerando la comprensión del sentido de las propuestas de evaluación, la comunicación de los resultados y su

utilización pedagógica y a partir de allí realizar un trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente y por ende los logros de aprendizaje de los estudiantes.

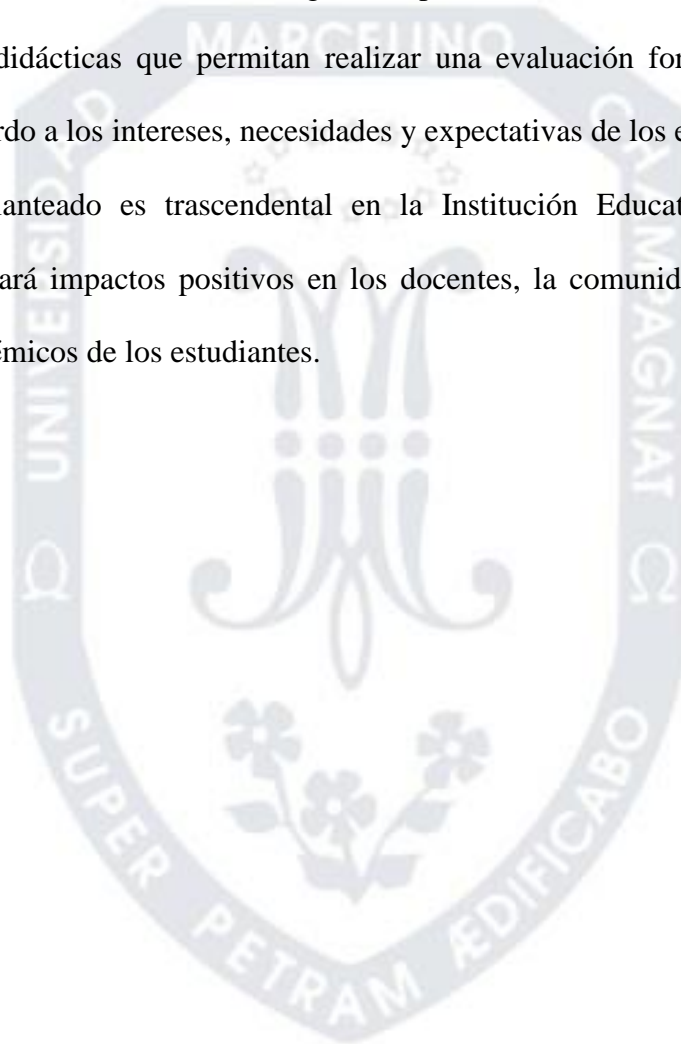
El plan de acción está centrado en el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes relacionada a la implementación de la evaluación formativa para que puedan brindar una educación de calidad a los estudiantes, en base a las necesidades de formación de los estudiantes, es decir en función de los intereses y expectativas de acuerdo a los retos y desafíos que plantea el currículo nacional en la educación básica, por lo que se promueve el compromiso de la directora, sub directora en su implementación. El resultado servirá para que la directora y subdirectora implementen acciones de gestión curricular con énfasis en la evaluación formativa, la misma que permitirá mejorar la práctica docente.

Así mismo tiene **significancia metodológica** porque aportará procedimientos e instrumentos válidos y confiables para la aplicación en otros contextos, considerando de vital importancia la evaluación formativa para la mejora de los aprendizajes y de los resultados, por ello se ha planteado la identificación de los factores que la afectan o limitan, con la finalidad de organizar talleres orientados a fortalecer las capacidades pedagógicas y mejorar los logros de aprendizaje. El problema planteado influye en los bajos resultados académicos de los estudiantes, por lo que se considera pertinente revertir esta realidad, con la implementación del trabajo colegiado y jornadas de capacitación docente, direccionado a mejorar estos resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Y **significancia social** porque beneficiará de manera directa a los docentes en el fortalecimiento de sus competencias y capacidades en beneficio de los estudiantes; el problema planteado se relaciona con el planteamiento de Liderazgo Pedagógico de Viviane Robinson, dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas y la

dimensión 4: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, concretamente en el acompañamiento del directivo como líder pedagógico, considerando la retroalimentación al docente en su práctica pedagógica, lo cual repercutirá en su desarrollo profesional. Es de vital importancia que los docentes manejen de manera óptima los procesos de la evaluación formativa, que permitan a los estudiantes recibir una formación integral; el personal docente adquirirá estrategias pedagógicas y didácticas que permitan realizar una evaluación formativa de manera óptima, de acuerdo a los intereses, necesidades y expectativas de los estudiantes.

El problema planteado es trascendental en la Institución Educativa y la solución planteada generará impactos positivos en los docentes, la comunidad educativa y los resultados académicos de los estudiantes.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

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

2.1.1. Antecedentes nacionales

Ibáñez (2016) en su estudio La Gestión Curricular y el Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario en el distrito de Santo Domingo Piura. En el 2015. Es una investigación cuyo método que emplea es el hipotético deductivo, de naturaleza cualitativa su estudio es descriptivo correlacional, con diseño no experimental, transversal trabajando con una muestra de 48 docentes quienes fueron aplicados dos fichas de observación, los resultados muestran que, si existe una relación significativa demostrando con la prueba Rho de Spearman con un valor 0,386, y una estadística significativa ($p < 0.007$) menor a 0.05. Por lo tanto, concluye que la relación del estudio es positiva y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente.

Ortega (2015). Evaluación Formativa Aplicada por los docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente tuvo como propósito determinar en qué medida los docentes del área de Ciencia y Tecnología aplican la evaluación formativa, empleando el diseño básico experimental de corte transversal, realizada en la que participaron 95 docentes del nivel secundaria del área de Ciencia y Tecnología, utilizando la escala de Likert para el recojo de información. Concluyendo que:

En un nivel alto los docentes aplican la evaluación formativa en su labor didáctica, en la regulación, en la acción procesual, en la acción continua, en la retroalimentación en la regulación, en la acción innovadora de la enseñanza aprendizaje, en la acción procesual de la enseñanza aprendizaje, evidenciándose el compromiso docente en la mejora de los resultados educativos y, la mejora de la calidad educativa. (p. 90)

Rosales (2108) El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente en una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, se trazó como objetivo central determinar la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa en los docentes del nivel secundaria con un diseño de tipo descriptiva, en la modalidad correlacional y, en función al tiempo, es transversal, en este trabajo c participación de 30 docentes, concluyendo que los docentes que tienen un alto conocimiento sobre la evaluación formativa evidencian mejoras en su práctica docente.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Salgado (2015) en su investigación Gestión Curricular al Servicio de Aprendizajes Significativos es una investigación cuyo estudio se basa dentro del paradigma interpretativo debido a que es la en la interpretación de los actos recogidos de la investigación ,los instrumentos a utilizar es de corte cualitativo y cuantitativo en el

marco de la investigación, siendo los instrumentos a utilizar la entrevista al directivo y la encuesta a los docentes cuyos resultados arrojaron falencias en la gestión curricular realizada por el director y el equipo directivo lo que provoca que los docentes trabajen de manera autónoma y no de forma coordinada la que dificulta la tarea docente en las aulas ya que no existe un trabajo institucionalizado en la manera de gestionar el curriculum de cada asignaturas debido a los resultados presentados se plantea establecer un desarrollo e implementación curricular a través de jornadas docentes por departamentos, en donde se realice un trabajo reflexivo del currículo, desde la organización de tiempos, espacios, organización y planificación de programas de estudios, creación de estrategias efectivas de aula, instrumentos evaluativos que midan el logro y progresión del estudiante y la reflexión docente donde se comparta experiencias y buenos resultados. Así mismo propone una comunidad unidad y comprometida con las metas institucionales por ello desde el directivo debe llegar a las aulas, al contacto con los estudiantes al conocimiento de ello y de lo que se espera mutuamente.

Hamodi (2014) la evaluación formativa y compartida en educación Superior: un estudio de casos , realizado en la Universidad Valladolid, España, ante la necesidad de analizar el uso de los sistemas de evaluación en el nivel educativo superior para conocer sobre el sistema de la evaluación formativa y compartida, se realizó el estudio con la participación de 46 estudiantes y 14 docentes , con el diseño de la investigación acción, obteniendo como resultados que la mayoría de los docentes utilizan la evaluación tradicional antes que la evaluación formativa que se usa algunas veces y la compartida escasamente, por lo que se requiere adaptar el modelo de evaluación formativa y compartida en la labor pedagógica docente para mejorar el sistema.

Martínez (2011) la evaluación formativa en la escuela: prácticas que favorecen la autorregulación de los aprendizajes busca establecer a la evaluación como un dispositivo fundamental para la formación y la autorregulación de los aprendizajes con la labor docente en su práctica pedagógica, el diseño utilizado fue investigación acción, participaron 87 estudiantes de educación básica se desarrolló con criterios de la investigación socio-crítica, para lo cual se aplicó instrumentos el focus group. Concluyendo que evaluar en la escuela es un proceso complejo cuyos efectos sobre el aprendizaje dependen de múltiples acciones y habilidades de los integrantes de la comunidad educativa; la evaluación debe valorar además del conocimiento las actitudes del estudiante en sus procesos de autorregulación, a partir de las prácticas de evaluación formativa entendida como trabajo conjunto de un acompañamiento familiar constante y la intervención docente adecuada.

Salgado (2015), en la Gestión Curricular al servicio de aprendizajes significativos, el diseño utilizado fue la investigación mixta (cuantitativa y cualitativa), la muestra estuvo conformada por 4 directivos y 22 docentes, los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta, las principales conclusiones precisan que:

Es una herramienta útil para mejorar la gestión curricular y en consecuencia los resultados académicos de los estudiantes, ya que con la implementación de esta los docentes tendrán el apoyo necesario y el tiempo requerido para lograr una buena planificación. (p.125)

Cuando se precisa que la gestión curricular es útil para mejorar los aprendizajes significativos se hace referencia a que la escuela requiere cambios estructurales para lograr aprendizajes de calidad, y para ello es indispensable el liderazgo directivo, ya que la presencia de un docente hábil y preparado depende de una preparación y

acompañamiento con liderazgo directivo, tal como lo establece el Marco de Buen Desempeño Directivo.

2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Luego de haber analizado experiencias exitosas relacionadas al Plan de Acción que estamos desarrollando, es necesario estudiar y extraer conceptos y/o teorías en las que se apoyará nuestro estudio, además de convertirse en el punto de partida que guiará y dará sustento a su desarrollo e implementación.

Evaluación

Minedu (2016) es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Se considera formativo, integral y continuo, y busca identificar los avances, dificultades y logros de los estudiantes con el fin de brindarles apoyo pedagógico que el estudiante necesite para mejorar. Por lo tanto la evaluación es uno de los procesos de planificación que permite establecer los criterios para recoger evidencias para diagnosticar, retroalimentar y posibilitar las acciones para logro de aprendizaje de los estudiantes.

Enfoque de Evaluación de los aprendizajes

Minedu (2016) en el CNEB plantea un enfoque formativo, desde esta perspectiva se asume que la evaluación es un proceso que permite recoger y valor información relevante acerca del nivel de desarrollo de las competencias en cada estudiante, para mejorar su aprendizaje.

En este marco se enfatiza los procesos de:

- Valorar el desempeño de los estudiantes al resolver situaciones o problemas que signifiquen retos en la que se movilicen y combinen diversas capacidades.
- Identificar el nivel actual en el que se encuentran los estudiantes respecto de las competencias con el fin de ayudarlos a avanzar hacia niveles más altos.
- Crear oportunidades continuas para que el estudiante demuestre si es competente en cualquier contexto.

Evaluación Formativa

Minedu (2017) en el Currículo Nacional enfatiza la función formativa de la evaluación como instrumento al servicio de la enseñanza y de la autorregulación de los procesos de aprendizaje, por lo que requiere que los docentes enfrenten tres desafíos: uno con la comprensión del sentido de las propuestas de evaluación que presentan; dos con la comunicación de los resultados; y tres, con su utilización pedagógica, para atender la diversidad de necesidades de aprendizajes y retroalimentar permanentemente la enseñanza en función de las diferentes necesidades de los estudiantes utilizando métodos y formas de enseñar para el logro de las competencias.

Dentro de esta perspectiva formativa los docentes mediante acciones pertinentes mejoran los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Gestión Curricular

Minedu (2017). Hace referencia que la gestión curricular es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo institucional de las escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes, orientarse a la formación de los estudiantes para el logro de competencias, en este sentido el liderazgo pedagógico

es fundamental para movilizar a toda la comunidad educativa en el logro de los aprendizajes caminando en la ruta de la visión compartida.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo académico pertenece al tipo de investigación aplicada propositiva, ya que, tal como lo explica Sánchez y Reyes (2002) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar” (p. 18). La investigación educacional está dirigida a resolver problemas de la práctica, para este caso de la gestión escolar y liderazgo pedagógico en la Institución Educativa; por ende, este estudio se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de capacitación en gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa pública., explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es 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).

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque el investigador se convierte en el principal instrumento de recojo de datos

mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, con ello busca la solución del problema que se encuentra en el contexto real.

3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación” (p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a deficiente gestión curricular para promover un desempeño docente basado en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo ha desarrollado el respectivo diagnóstico del problema priorizado y está planteando una alternativa para resolverlo (p. 472), cumpliendo así la pauta básica de la investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) se resuelve 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” (p. 501)

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado inadecuada gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa.; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica, monitoreo y Acompañamiento la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa

Implementación de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente



CAPÍTULO IV

PROPUESTA DEL PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y PLAN DE MONITOREO

4.1. Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de capacitación en gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa pública.

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de implementación de la evaluación formativa, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución propuesta.

El Plan de Acción sirve para saber cuándo debemos ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que buscamos, para establecer indicadores de avance, identificar los recursos que necesitamos, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que debemos tomar para mejorar las que no están funcionando.

El presente plan de acción es de suma importancia para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el buen desempeño docente; ya que nace de la necesidad pedagógica de los docentes de la institución educativa, identificada en el monitoreo de la acción pedagógica y analizada en los resultados de los aprendizajes. Finalmente, el cumplimiento de las acciones y el logro del objetivo trazado conducirán al mejoramiento de la práctica docente y liderazgo directivo.

4.1.1. Objetivos

Objetivo general:

Elaborar un plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto.

Objetivos específicos:

- Promover la formación continua en la práctica pedagógica.
- Fortalecer el plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa
- Propiciar el trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente.

4.1.2. Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de los docentes de la Institución Educativa. 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.

- 01 directora
- 01 subdirectora académica.

4.1.3. Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de Acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados.

- Planifica rutas de talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica. Se ejecutarán dos talleres, uno relacionado al análisis del marco teórico sobre la evaluación formativa y otro correspondiente a la implementación de estrategias en cada uno de los procesos de la evaluación formativa. La ruta para cada uno de los talleres establece la reflexión individual, el trabajo cooperativo y la socialización de los productos.
- Elabora el diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa. Se ejecutará el plan de Acompañamiento que consistirá en una visita bimestral a cada docente, después del monitoreo se realizará la reflexión personalizada entre la directora y el docente monitoreado, para analizar las fortalezas y debilidades encontradas y asuma compromisos de mejora. Posteriormente se presentará la sistematización de observaciones para una reflexión conjunta con todos los docentes.
- Elabora el plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. como estrategia de retroalimentación entre el equipo docente de manera colaborativa y participativa para fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes dos en cada

trimestre con el monitoreo y acompañamiento de la directora y sub directora, las que serán planificadas de manera colaborativa, con la participación activa de cada uno, promoviendo el auto, hetero e interevaluación. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla 2

Objetivos específicos y acciones propuestas del plan de acción

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CAUSAS | ACCIONES |
|--|--|--|
| Promover la formación continua en la práctica pedagógica. | Falta de oportunidad de capacitación para fortalecer la práctica pedagógica. | Planifica rutas de talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica. |
| Fortalecer el plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Insuficiente acompañamiento a la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Elabora el diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa |
| Propiciar el trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. | Ausencia de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente. | Elabora el plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente |

4.1.4. Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, se han seleccionado las siguientes.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos a utilizar del plan de acción

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|-----------------|---------------------|
| Entrevista | Cuestionario |
| Observación | Lista de cotejo |

4.1.5. Recursos humanos y materiales

Para la implementación de las actividades señaladas, es indispensable contar con determinados recursos humanos, técnicos y materiales. A continuación, se detallan los recursos que serán necesarios para la ejecución del Plan de Acción.

Recursos humanos

01 Directora

01 Sub directora

25 Docentes

Recursos materiales

Papelote, cinta masketape, plumones, hojas bond, Laptop, proyector y otros.

4.1.6. Presupuesto

El presupuesto detalla de manera sistemática las condiciones y recursos que serán indispensables para la ejecución de las acciones planteadas en el presente Plan de Acción se describen en la siguiente tabla, para ello, se han identificado los bienes y servicios que serán necesarios, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

El Plan de Acción será financiado con los recursos económicos propios que genere la Institución Educativa, así como por la gestión que realice la directora y sub directora con aliados estratégicos.

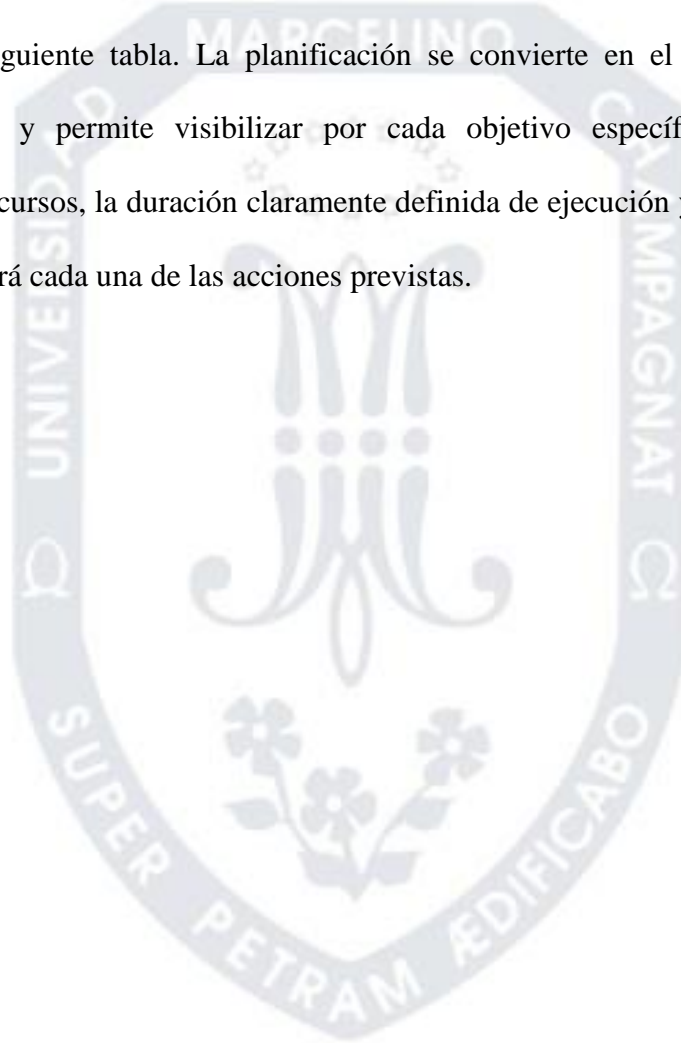
Tabla 4

Presupuesto del plan de acción

| ACCIONES | BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS) | CANTIDAD | COSTO | FUENTES DE FINANCIAMIENTO |
|--|--|----------|------------|--|
| Planifica rutas de talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica. | Proyector Laptop Papelotes Plumones Cintas Separatas Refrigerio | 02 | S/. 200.00 | Recursos propios Gestión con aliados estratégicos |
| Elabora el diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Ficha de monitoreo Cuaderno de campo | 04 | S/. 100.00 | Recursos propios Gestión con aliados estratégicos |
| Elabora el plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente | Proyector Laptop Papelotes Plumones Cintas Material Bibliográfico Refrigerio | 05 | S/. 200.00 | Recursos propios Gestión con aliados estratégicos |

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

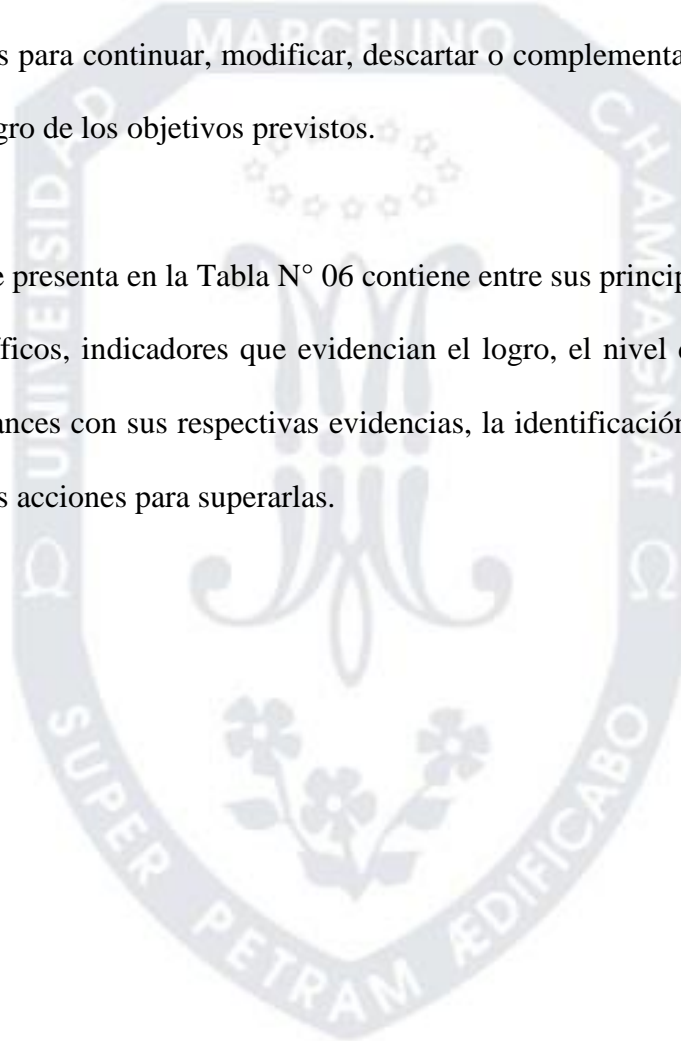


Tabla 6

Matriz de monitoreo y evaluación del plan de acción

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | INDICADORES | META | NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN | | | MEDIO DE VERIFICACIÓN | PRINCIPALES DIFICULTADES | PROPUESTAS DE MEJORA |
|--|--|---|------|-------------------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | | 1 No logrado | 2 En proceso | 3 Logrado | | | |
| Promover la formación continua en la práctica pedagógica. | Planifica rutas de talleres sobre formación continua en la práctica pedagógica. | Planifica talleres sobre formación continua para mejorar la práctica pedagógica. | 100% | | | | Lista de cotejo | | |
| Fortalecer el plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Elabora el diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | Diseño del plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa | 100% | | | | Lista de cotejo | | |
| Propiciar el trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente | Elabora el plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente | Plan de trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente | 100% | | | | Lista de cotejo | | |

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 el siguiente resultado es muy Bueno (Tabla 07)

Tabla 7

Resultados de Validación por Método de Criterios de Especialistas

| <i>DIMENSIONES</i> | <i>Especialista</i> | <i>Promedio</i> |
|-----------------------|---------------------|-----------------|
| <i>FACTIBILIDAD</i> | <i>MB</i> | <i>MB</i> |
| <i>APLICABILIDAD</i> | <i>MB</i> | |
| <i>GENERALIZACIÓN</i> | <i>B</i> | |
| <i>PERTINENCIA</i> | <i>MB</i> | |
| <i>VALIDEZ</i> | <i>MB</i> | |
| <i>ORIGINALIDAD</i> | <i>B</i> | |

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta:

Promover la participación de la comunidad educativa en el desarrollo de las acciones, acorde a los procesos de la Institución Educativa focalizados. Gestionar la inclusión de la propuesta de Plan de acción en el Plan anual de trabajo 2019 para así asegurar su implementación.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: La propuesta de Plan de Acción puede ser aplicado por otros ya que presenta claridad.



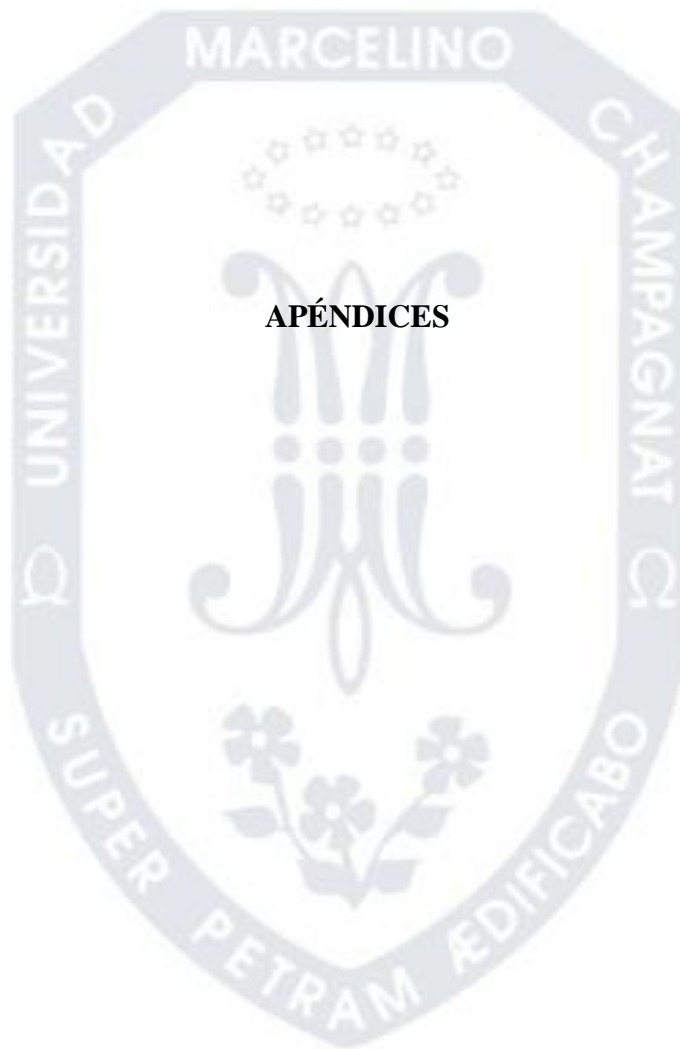
Referencias

- Hamodi, C. (2014). *La evaluación formativa y compartida en educación superior: un estudio de caso*. Uva Biblioteca universitaria. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5668>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, M. (2011). *La evaluación formativa en la escuela: Prácticas que favorecen la autorregulación de los aprendizajes*. Universidad de Antioquía
- Minedu. (2017). *Currículo Nacional*. Lima: MINEDU.
- Minedu. (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima: Ministerio de educación.
- Minedu. (2017). *Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica*. Lima: El Peruano.
- Minedu. (2016). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*.
- Ortega, M. (2015). *Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de Hunter*. Arequipa. Universidad Cayetano Heredia. Lima
- Rosales, M. (2018). *El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una institución educativa secundaria de trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Universitaria.

Salgado, M. (2015). *Gestión curricular al servicio de aprendizajes significativos*.

Chile: Universidad del Bío Bío.





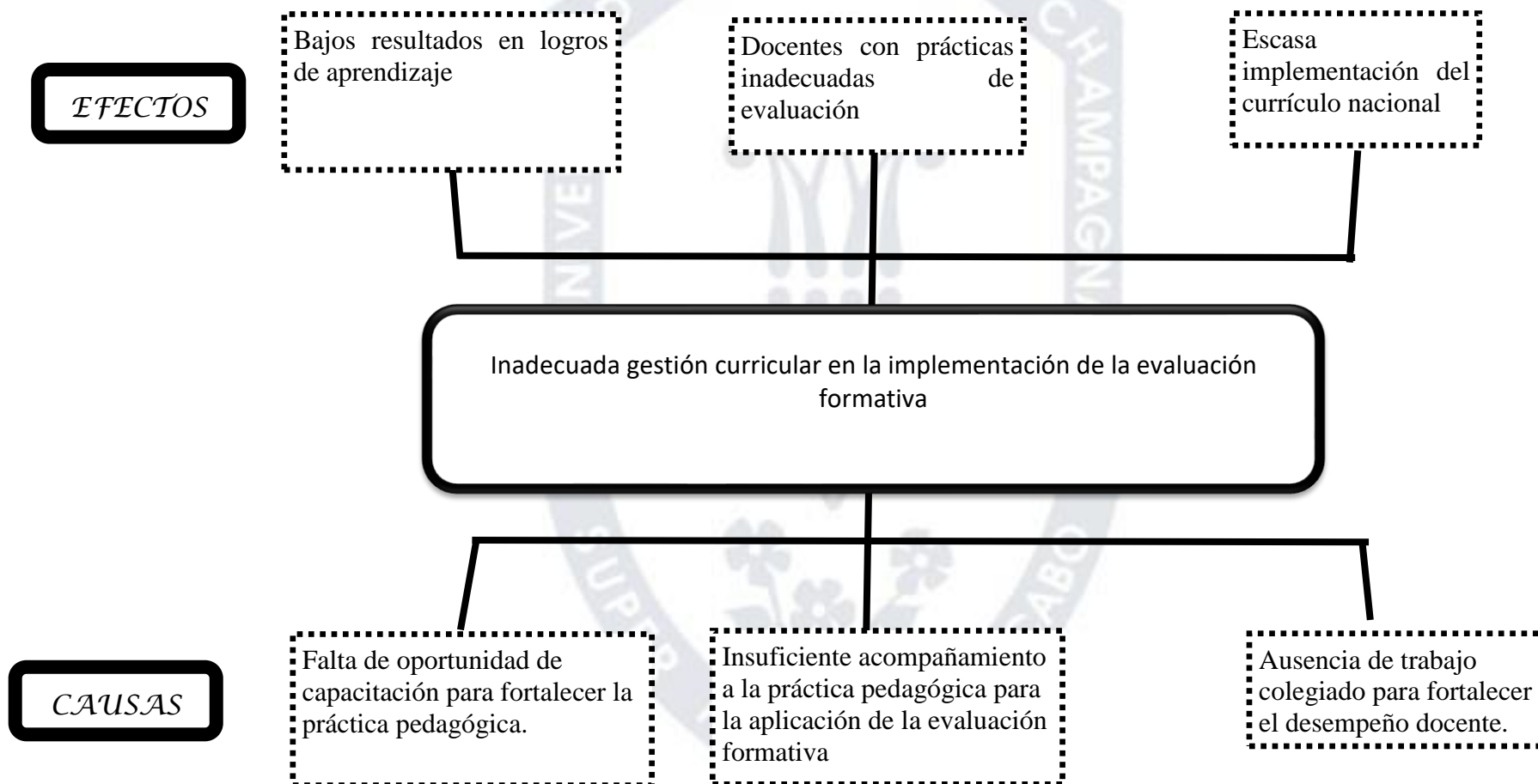
APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia

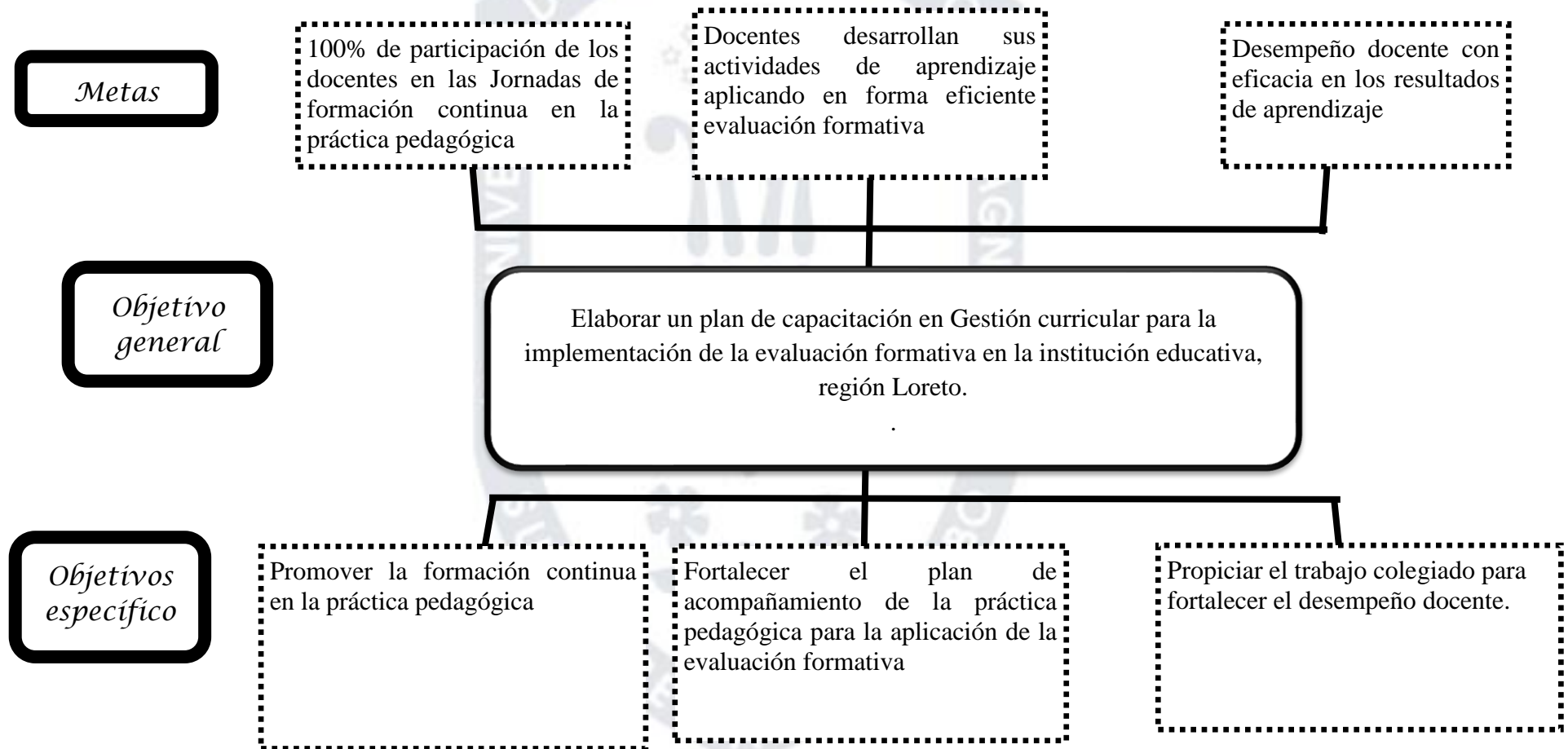
Título: Plan de capacitación en gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa pública.

| SITUACIÓN PROBLEMÁTICA | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN | OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | METODO |
|--|--|--|--|--|---|
| Inadecuada gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa. Esta problemática se relaciona con: Viviane Robinson. D1: Establecimiento de metas y expectativas y D4: Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente; MDDDir: D2.C5: promueve y lidera una comunidad de aprendizaje...CGE: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa. Procesos de la IE: Dirección, liderazgo, soporte y funcionamiento de la Institución Educativa. | ¿Cómo mejorar la gestión curricular para la implementación de la Evaluación formativa? | Plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto. | Elaborar un plan de capacitación en Gestión curricular para la implementación de la evaluación formativa en la institución educativa, región Loreto. | <ul style="list-style-type: none"> • Promover la formación continua en la práctica pedagógica. • Fortalecer el plan de acompañamiento de la práctica pedagógica para la aplicación de la evaluación formativa • Propiciar el trabajo colegiado para fortalecer el desempeño docente | <p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: investigación acción participativa</p> |

Apéndice 2: Árbol de problema



Apéndice 3: Árbol de objetivos



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Escuela de Posgrado

Apéndice 4: Instrumentos

1. Informe de Gestión Anual (IGA 2017). (Diagnóstico del Plan de Acción)

| N° | COMPROMISOS | LOGROS | DIFICULTADES | METAS PROPUESTAS PARA EL 2018 |
|----|--|---|---|--|
| 01 | Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> • El 100% de estudiantes en el Nivel Inicial logran resultados satisfactorios. • El 90,8 % de estudiantes de la Primaria aprueban el año escolar. <ul style="list-style-type: none"> - Se reduce el % de Estudiantes de 2do grado en el nivel previo del Área de Matemática. (ECE) (anexo) • El 75% de estudiantes del Nivel secundaria aprueban el año escolar. <ul style="list-style-type: none"> - Se reduce el % de estudiantes en Nivel Previo en Matemática y Comprensión Lectora en 2do de Secundaria (anexo) • Disminución en % de Repitencia en el Nivel Primaria y Nivel Secundaria. • Se logró destacado (1er Lugar) en concurso de producción de poesía en el Nivel Primaria, organizado por la Municipalidad Distrital de Belén. • En el marco del Plan Lector se implementó con éxito el I Concurso de Declamación en el Nivel Secundaria - " | <ul style="list-style-type: none"> ○ Indiferencia de algunos padres de familia en y conocer el avance académico de sus hijos en cada Unidad y Bimestre. ○ La evaluación obedece a una certificación de promoción al grado superior. ○ No se tienen en cuenta los procesos de planificación y con mayor énfasis en los criterios de evaluación para el recojo de evidencias. ○ Uso de Horas pedagógicas en actividades rutinarias. ○ En el nivel secundario no se implementan en un 100% las estrategias propuestas en las Rutas del Aprendizaje y programa curricular propuesto en el Currículo Nacional ○ Por disposición del MINEDU no se implementó la Evaluación Censal en 2do y 4to de Primaria y 2do en segundo secundaria. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Disminuir el porcentaje de desaprobados y requiere recuperación en relación al 2017 (2% en Primaria y 9% en Secundaria), respectivamente. ○ Lograr el 95% de la implementación de los proyectos aprobados por la IE para la mejora de los aprendizajes. ○ Promover el trabajo colegiado en el Nivel Inicial y Secundaria. ○ Incrementar el mayor porcentaje en nivel satisfactorio y disminución en nivel de inicio en Estudiantes de 2do y 4to de primaria, 2do de Secundaria. |