



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN CURRICULAR DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO COLEGIADO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 43072 DE LA PROVINCIA GENERAL SÁNCHEZ CERRO - MOQUEGUA

AUTOR: Ludwing Andrés Callo Payé

ASESOR: Gloria María Guerrero Pérez

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

Moquegua - Arequipa Norte - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A mi adorado papá Maurito y mi mamá Linita que con su bendición desde el cielo me acompañan en este camino de conducir hombres de bien.

ÍNDICE

Resumen	
Presentación	6
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	10
1.3 Formulación del problema	13
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	14
1.5 Justificación	15
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	17
2.1.1 Antecedentes nacionales	17
2.1.2 Antecedentes internacionales	22
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	27
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Diseño de investigación	32
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción	34

4.1.1 Objetivos	35
4.1.2 Participantes	35
4.1.3 Acciones	36
4.1.4 Técnicas e instrumentos	37
4.1.5 Recursos humanos y materiales	38
4.1.6 Presupuesto	38
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	40
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	42
4.4 Validación de la propuesta	44
4.4.1 Resultados de validación	44
Referencias	46
Apéndices	47
Matriz de consistencia	
Árbol de problemas	
Árbol de Objetivos	
Instrumentos	
Evidencias de las acciones realizadas	

RESUMEN

El propósito de este estudio es de carácter cualitativo y pretende fortalecer en el docente el uso eficiente de la evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado. La pregunta central del estudio fue ¿Cómo contribuir a una eficiente gestión de la evaluación formativa en la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate?

Para su ejecución se hizo uso de técnicas de investigación que facilitaron la triangulación de la información, entre ellas, la entrevista, cuyo instrumento fue la ficha de entrevista, así como también la técnica de la observación, cuyo instrumento fue la ficha de monitoreo, todas aplicadas a los maestros participantes.

Los resultados obtenidos fueron variados, porque mostraron que la aplicación de la evaluación formativa genera efectos positivos en cuanto a la forma de evaluar de manera integral a los estudiantes, así como también los docentes evalúen la forma de actuar dentro del campo pedagógico donde se desenvuelven.

Esperando que este trabajo académico contribuya con los maestros y estudiantes.

Palabras claves: Gestión curricular, Evaluación formativa, MAE, CPA.

PRESENTACIÓN

¿Cómo contribuir a una eficiente gestión de la evaluación formativa?, considerando que la aplicación de la evaluación formativa genera efectos positivos en cuanto a la forma de evaluar de manera integral a los estudiantes.

Este estudio es de carácter cualitativo y pretende fortalecer en los docentes de la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate el uso eficiente de la evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado, así como también optimizar el monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de la evaluación formativa. Se hizo uso de técnicas de investigación que facilitaron la triangulación de la información, entre ellas, la entrevista, cuyo instrumento fue la ficha de entrevista, así como también la técnica de la observación, cuyo instrumento fue la ficha de monitoreo, todas aplicadas a los docentes participantes.

El presente trabajo académico está organizado por capítulos evidenciándose en el primer capítulo la identificación del problema, en el segundo capítulo los referentes conceptuales y experiencias anteriores, en el tercer capítulo la metodología que se utilizó y en el quinto capítulo la propuesta de Plan de Acción donde se observa el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación.

En el primer capítulo veremos la identificación del problema dentro del cual está la contextualización del problema, el diagnóstico y la descripción general de la situación problemática, la formulación del problema el planteamiento de la alternativa de solución y la justificación.

En el segundo capítulo se realiza búsqueda de antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema a nivel nacional e internacional, así como también los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.

El tercer capítulo refiere al tipo de investigación y diseño de investigación a utilizar en el trabajo.

El cuarto capítulo describe la propuesta de Plan de Acción: El diseño, la implementación, el monitoreo y evaluación donde se plantea los objetivos, los participantes, las acciones, las técnicas e instrumentos, los recursos humano y materiales, el presupuesto, la matriz de planificación del Plan de acción, la matriz de monitoreo y evaluación, la validación de la propuesta y los resultados de validación.

El trabajo concluye con las referencias bibliográficas, los apéndices como son la matriz de consistencia, el árbol de problemas, el árbol de objetivos, los instrumentos y las evidencias de las acciones realizadas.

Las expectativas que se tiene con el presente trabajo académico es fortalecer en los docentes de la Institución Educativa el uso eficiente de la evaluación formativa, donde los estudiantes sean evaluados de manera integral.

Todo docente que busca concretar una buena práctica de su labor pedagógica debe tener el soporte necesario y buscar actualizarse para poder lograrlo, por lo que es necesario trabajar en grupos de interaprendizaje y que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes de manera integral y competitiva.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local “General Sánchez Cerro”, región Moquegua, está ubicada en la zona urbana del distrito capital Omate, en la calle Arequipa N° 103, a una cuadra de la plaza de armas de Omate.

Referente al entorno externo, Omate, es tierra fértil eminentemente agrícola donde se produce paltas de la variedad “Fuerte” que es la razón de subsistir de los pobladores, así como también sus limas de olor que son de sabor inigualables, con su Semana Santa que es patrimonio Cultural de la Nación, y sus atractivos turísticos como el “Molino Hidráulico”, “El Reloj Solar”, su mismo valle que es observado desde el mirador que está ubicado en el cerro Pucará; Así como también los servicios de salud a media cuadra del plantel, la parroquia San Lino de Omate a una cuadra, la Municipalidad provincial, la Fiscalía provincial, la Agencia del Banco de la Nación ubicadas al alrededor de la plaza que son factores favorables para la funcionalidad de la Institución Educativa.

Cabe resaltar también que los aspectos desfavorables o de riesgo con las que cuenta la Institución Educativa es que está ubicada a pocos metros del río Omate que en tiempos de lluvia recorre gran cantidad de agua que puede ocasionar erosión en su suelo.

Referente a la convivencia escolar, definida como: “La coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes” – Convivencia Escolar - MINEDU. Por lo que se trata de la construcción de un modo de relación entre las personas de la comunidad educativa, sustentada en el respeto mutuo y en la solidaridad recíproca, expresada en la interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores y estamentos de la Comunidad Educativa donde

laboramos, donde tenemos como norma de vida el respeto mutuo entre todos los actores educativos.

El clima escolar de la Institución Educativa y de aula es propicio para el aprendizaje como clima democrático. Es decir, un ambiente en el que el estilo de las interacciones y de participación se funden en los principios de respeto y valoración a las características y diferencias personales y culturales, la solidaridad entendida como compromiso con el bienestar colectivo y de la justicia entendida como el actuar ético en base al respeto a los derechos de todas y todos y el cumplimiento responsable de las responsabilidades individuales y colectivas. Así, desarrollamos un clima de aula democrático que implica promover en los estudiantes el desarrollo de la autonomía, la actitud reflexiva y deliberativa, y el respeto y valoración de sí y de los otros buscando siempre el bien común.

Es necesario hablar también sobre la infraestructura del local escolar, ya que contamos con una construcción de material noble, moderna, antisísmica por sus características, cuya distribución es bastante adecuada y amplia para el desenvolvimiento de la vida educativa, ya que fue terminada en su totalidad y puesta en funcionamiento en el año 2012, la cual cuenta con cuatro pabellones, en los cuales 01 pabellón está designado para 06 aulas, 01 pabellón para la Dirección. Sala de profesores, tópico, guardianía, departamento de educación física, COE, almacén de kali warma, Aula de Innovación Pedagógica y dos depósitos, 01 pabellón designado para comedor y cocina, y el último pabellón designado para laboratorio y servicios higiénicos.

En la actualidad, la Institución Educativa brinda los servicios de educación de Primero a Sexto Grado en el nivel de Educación Primaria, donde además se cuenta con un aula de innovación pedagógica con docente exclusivo, talleres de cómputo y ajedrez y se brinda reforzamiento a los estudiantes de tercer y cuarto grado de lunes a jueves.

Por consiguiente se considera que está enmarcado dentro del Marco del Buen Desempeño Directivo en el Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, la Competencia 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Es necesario considerar también el perfil de los docentes del nivel primaria los cuales deben ser capaces de adaptarse permanentemente a los cambios, ser creativo, consejero de sus estudiantes,

afectivo, capaz de colaborar con las familias y sobre todo capaz de favorecer la formación integral de los estudiantes en un marco de respeto y colaboración, cabe mencionar el perfil también de los estudiantes: que afirmen su identidad, ejerzan su ciudadanía, se comuniquen en su lengua materna, indaguen y comprendan el mundo físico que les rodea, interpreten su realidad y tomen decisiones, gestionen proyectos de emprendimiento económico o social.

Tabla N° 01

Docentes – Estudiantes

NIVEL	GRADOS	SECCIÓN	N° DE DOCENTES POR GRADO	N° DE ESTUDIANTES POR GRADO
Primaria	Primero	Única	01	12
	Segundo	Única	01	07
	Tercero	Única	01	10
	Cuarto	Única	01	09
	Quinto	Única	01	08
	Sexto	Única	01	10
TOTAL	06	06	06	56

Tabla N° 02

Familias

ORGANIZACIÓN DE LOS PP.FF.	N° DE PP.FF. POR COMITÉ	N° TOTAL DE PP.FF.
Comité de Asociación de Padres de Familia	07	48
CONEI	03	
Comité de Vigilancia	02	
Comité de Tutoría	01	
Comité de Mantenimiento	03	

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En el diagnóstico realizado se halló que el problema central está relacionado al docente en fortalecer una eficiente evaluación formativa a través de la implementación de un plan de

trabajo colegiado con los docentes de la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate.

Las técnicas empleadas para identificar el problema fueron la observación en el aula y el árbol de problemas el cual se utilizó para el análisis del problema. Identificando en él las causas y efectos siendo:

La primera causa: Escasa generación de espacios y mecanismos para el trabajo colegiado, cuyo efecto es: Estudiantes evaluados subjetivamente, causa relacionada a la evaluación de la práctica docente, cuya dimensión es gestión curricular.

La segunda causa es: Escaso monitoreo y Acompañamiento en los procesos de evaluación formativa, cuyo efecto es: Estudiantes que desconocen el nivel de logro de sus aprendizajes. Ambas causas están relacionadas al monitoreo, acompañamiento de la práctica docente, cuya dimensión es monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Referente a ello se obtuvo los siguientes resultados cualitativos mediante la aplicación del instrumento denominado cuestionario de discusión a los 06 docentes que laboran en la institución educativa y como muestra se escogió al azar las respuestas de 03 docentes los cuales han dado sus respuestas según su criterio y conocimiento referente al tema, siendo las preguntas: ¿Cómo evalúa usted a sus estudiantes? 01 docente respondió los evaluó permanentemente a través de fichas, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación permanente, el docente 02 respondió evaluó las intervenciones orales, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación participativa, el docente 03 respondió que evalúa empleando la lista de cotejos para la participación de los estudiantes, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación participativa.

A la pregunta: ¿Qué entiende usted por evaluación formativa?, El docente 01 respondió que es una evaluación integral, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación integral, el docente 02 respondió es una evaluación que se da desde el inicio hasta el final, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación permanente, el docente 03 respondió que es una evaluación permanente, considerándose dentro de la sub categoría de evaluación permanente.

A la pregunta: ¿Qué técnicas e instrumentos utiliza usted para la evaluación formativa?, El docente 01 respondió que emplea fichas de trabajo, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación de comprobación, el docente 02 respondió lista de cotejos, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación a través de la observación sistemática, el docente 03 respondió evaluaciones escritas y participación oral, considerándose dentro de la subcategoría de evaluación de comprobación.

A la pregunta: ¿Qué entiende usted por monitoreo y acompañamiento?, El docente 01 respondió observar el desempeño del docente, considerándose dentro de la subcategoría de recojo de información, el docente 02 respondió asesorar al docente en las dificultades que tenga, considerándose dentro de la subcategoría de fortalecer las competencias del docente, el docente 03 respondió trabajar en conjunto directivo y docente, considerándose dentro de la subcategoría de trabajo en equipo.

A la pregunta: ¿Qué le gustaría a usted que cambie en relación al monitoreo y acompañamiento?, El docente 01 respondió que el acompañamiento sea inmediato y oportuno, considerándose dentro de la subcategoría de acompañamiento permanente y oportuno, el docente 02 respondió brindar acompañamiento a las respectivas herramientas para mejorar, considerándose dentro de la subcategoría Acompañamiento con información confiable y oportuna, el docente 03 respondió que primeramente se debe dar a conocer en qué va a consistir la visita de monitoreo y acompañamiento, considerándose dentro de la subcategoría de acciones de monitoreo y acompañamiento.

Por lo que es necesario dar solución inmediata al problema priorizado. Respecto a la categoría de evaluación formativa El Ministerio de Educación (2005), nos alcanza la definición de evaluación formativa en el texto denominado Guía de evaluación 1 y señala que: “La evaluación formativa o de seguimiento consiste en el acompañamiento oportuno que hace el profesor a la experiencia de aprendizaje del estudiante”. Esto tiene como consecuencia importantes cambios en la evaluación tradicional, pues en este nuevo enfoque de evaluación formativa, los docentes deben tener mucha claridad del para qué, para quién, por qué y cómo es la evaluación, o si no ésta no va a tener la significación necesaria para contribuir a formar personas integrales e idóneos. Es así como la evaluación formativa debe plantearse mediante tareas y problemas lo más reales posibles que impliquen la curiosidad y reto en los estudiantes

y que los estudiantes como tal debe ponerlo en práctica todos los aprendizajes adquiridos para ser competentes.

Sobre la categoría monitoreo y acompañamiento, el MINEDU (2016) El monitoreo pedagógico se orienta a verificar la existencia de condiciones favorables para que el aprendizaje de los estudiantes, la realización de acciones de asesoría, permite el desarrollo de competencias del docente y la implementación de la ruta de aprendizaje como actividades claves en la gestión del currículo y que el acompañamiento pedagógico es ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales el director visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica pedagógica. Los docentes presentan dificultades ya que las estrategias puestas en práctica no dan los resultados necesarios, ya que no se cuenta con los espacios para el asesoramiento, y algunos docentes consideran al monitoreo y acompañamiento como una manera de fiscalizar su trabajo. Es por ello que se realizaran visitas mensuales de monitoreo y acompañamiento planificadas y consensuadas en el plan respectivo para mejorar los aprendizajes de los estudiantes y la mejora del desempeño docente.

1.3 Formulación del problema

Se evidencia que los docentes al momento de evaluar a los estudiantes no aplican una evaluación formativa, muy por el contrario evalúan conocimientos más no desempeños debido a que no se evalúa de manera integral, esto se evidencia en los resultados obtenidos en las ECE, así como también en el desenvolvimiento de los estudiantes en su quehacer diario y en las actas de evaluación anuales.

El presente plan está relacionado con el Marco del Buen Desempeño Directivo específicamente con la competencia 6 que dice: 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. Así como también con el desempeño 21 que dice: 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.

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 y el aprendizaje.

Motiva en las y los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y, además, para reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.

Por lo que es necesario priorizar el problema denominado: ¿Cómo contribuir a una eficiente gestión de la evaluación formativa en la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate? Este problema puede ser atendido por la institución educativa ya que cuenta con las condiciones para abordar e intervenir en este problema.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Para dar solución problemática planteada se plantean las siguientes alternativas de solución: Implementación de un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa que responda a las siguientes causas: la causa: Escasa generación de espacios y mecanismos para el trabajo colegiado, cuyo objetivo específico es implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa, la dimensión será gestión curricular y las acciones a realizarse serán: Jornadas de sensibilización, talleres de capacitación, GIAS e intercambio de experiencias.

La siguiente causa: Escaso monitoreo y acompañamiento en los procesos de evaluación formativa, cuyo objetivo es optimizar el monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa, la dimensión será monitoreo y acompañamiento pedagógico y las acciones a realizarse serán: Socialización del plan de monitoreo, asistencia técnica de acompañamiento.

Las cuales nos ayudaran a dar solución a este problema presentado en la institución educativa y por consiguiente beneficiará a la formación integral de los estudiantes.

Tabla N° 03

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Escasa generación de espacios y mecanismos para el trabajo colegiado	Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa.	Gestión curricular.	Ejecución de jornadas de sensibilización para la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa. Ejecución de GIAS. Realización de talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa. Realización de taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los docentes.
Escaso monitoreo y Acompañamiento en los procesos de evaluación formativa	Óptimo monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa.	Monitoreo y acompañamiento pedagógico.	Ejecución de visitas mensuales de monitoreo y acompañamiento.

1.5 Justificación

El presente trabajo es de mucha importancia ya que busca fortalecer una eficiente evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes de la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate, considerando que la aplicación de la evaluación formativa genera efectos positivos en cuanto a la forma de evaluar de manera integral a los estudiantes, así como también los docentes evalúen la forma de actuar dentro del campo pedagógico donde se desenvuelven, es evidente que la implementación de este tipo de evaluación en el aula requiere de un proceso largo y bien planificado para que pueda ser efectivo, por lo que los docentes deben brindar una adecuada gestión curricular.

Cabe mencionar la propuesta de Leitwood cuando habla de liderazgo pedagógico ya que se refiere a un conjunto de prácticas que realizan los líderes escolares para provocar que la

actividad de enseñanza logre altos niveles de aprendizaje en los estudiantes, por lo que el liderazgo pedagógico implica que en las instituciones educativas focalicen sus tareas fundamentales de establecer propósitos y metas de manera compartida, el desarrollo profesional de los docentes y generar condiciones adecuadas de organización y evaluación adecuada de los estudiantes, ya que la evaluación formativa evalúa el desempeño del estudiante de manera integral en su actuar diario.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rosales (2018) en su tesis titulada: El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo, 2017, cuyo Diseño de estudio de investigación realizada es de tipo descriptiva, en la modalidad correlacional y, en función al tiempo, es transversal, en cuya M: Muestra (constituida por 30 docentes) y el Nombre del Instrumento utilizado es el Cuestionario y la Ficha de autoevaluación del desempeño docente.

Principales resultados:

El objetivo central de la investigación busca establecer la relación que existe entre las variables nivel de conocimiento sobre evaluación formativa y la práctica de la labor docente de la institución particular San José Obrero Marianistas de Trujillo.

En la variable nivel de conocimiento sobre evaluación formativa, se consideró dos dimensiones: la técnico-metodológica y la ético-reflexiva donde la relación con la práctica de la labor docente nos indican que el 80.0 % (23) de los docentes evaluados tienen alto nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa, de los cuales el 60.0% (18) se encuentran en nivel satisfactorio de la práctica de la labor docente y el 20.0% (6) en nivel mediamente satisfactorio.

Asimismo, 20.0% (6) se encuentra en nivel de conocimiento medio, de los cuales el 13.4% (4) es satisfactorio en la práctica de la labor docente, el 3.3% (1) está en nivel mediamente satisfactorio y el 3.3% (1) está en inicio.

El 0% de los docente tiene nivel bajo. Resultados que son similares a los obtenidos por Sánchez, W. (2012) en Ecuador cuyo título es “Evaluación formativa en el desempeño profesional docente y directivo del colegio “Paulo Freire”, cantón Gualaceo, provincia del Azuay, durante el periodo 2011- 2012” donde una de sus conclusiones asegura que el análisis realizado al finalizar el proceso de investigación, en el colegio “Paulo Freire” en su calificación promedio de la evaluación formativa en el desempeño docente, se ubica en la categoría “A” con un nivel de excelente. Este trabajo coincide en un 90% con el que realizado dado que de forma similar se ha demostrado que los docentes tienen dominio sobre la evaluación formativa y se reafirma la importancia de este tipo de investigación que permite determinar la relación entre lo teórico y la praxis docente.

Este tipo de investigación no es un análisis de carácter punitivo sino más bien formativo cuya pretensión es ayudar a mejorar y reflexionar sobre este aspecto curricular y así deben comprenderla los docentes que son parte de la muestra para que participen con autenticidad. Tomaremos ahora como referencia a la investigación realizada por Ortega, M (2015) cuyo título es “El conocimiento sobre evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de Hunter – Arequipa” donde una de sus conclusiones nos indica que existe predominancia de docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en el distrito de Hunter Arequipa sobre el conocimiento de la evaluación formativa en su labor didáctica, dado que el 60% (nivel alto) de los mismos lo realiza.

Con la presente investigación podríamos sugerirle Ortega que no debe restringirse a un área académica sino que debe extender el campo para los demás campos académicos puesto que debemos cerciorarnos del manejo teórico en todos los docentes. Es menester citar a Vásquez, W. (2011) quien en su tesis “La evaluación formativa en el docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2010” señala que el 57% de los docentes demuestran que aplican la evaluación formativa en la labor que realizan y ello es valorado de forma positiva por cada uno de los educandos.

La segunda conclusión es que los estudiantes logran aprender de forma consciente puesto que el docente informa de cada uno de los pasos que dará en el proceso de evaluación formativa. Esta investigación es más específica que las anteriores puesto que señala no solo la valoración del desempeño del docente que conoce los fundamentos de una evaluación formativa sino que también los avances progresivos de los estudiantes que son guiados por maestros que conocen y saben aplicar una evaluación formativa.

Es un trabajo que queda pendiente en esta investigación en tanto puede relacionarse también con el avance de los estudiantes para verificar una verdadera evaluación formativa. Sin embargo, Ramírez, C. (2013) en su tesis “La evaluación formativa en el desempeño docente” muestra en sus conclusiones una debilidad pues nos dice que más del 50% de los docentes califican su trabajo como excelente y muy bueno similar al hecho de que más del 50% de los alumnos estiman que el docente tiene entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que es diferente a los obtenidos a través de la guía de observación de clase, pues arroja un desempeño en clases entre regular y bueno. Y hace notar que hay un margen de contradicción entre lo que el docente dice aplicar y lo que realmente realiza en su forma de evaluar.

Ello nos lleva a asegurar que no basta con una ficha de autoevaluación, sino que es necesario observar in situ el desempeño de los docentes. Por último, es necesario mencionar el estudio de Sánchez (2013), en su tesis titulada “Nivel de conocimiento sobre evaluación formativa que tienen las docentes de educación inicial del Distrito de Trujillo” quien menciona que el nivel de conocimiento de las docentes de educación inicial del distrito de Trujillo sobre evaluación educativa es mayoritariamente Medio, pues al aplicar la prueba escrita, de acuerdo con los puntajes obtenidos, el 75.00% de las docentes se encuentra en un nivel Medio mientras que el 25.00% se encuentran en un nivel Alto.

Lo señalado por este autor también se verifica en el presente estudio puesto que existe 20% (7) se encuentra en nivel de conocimiento medio, de los cuales el 13.34% (4) es satisfactorio en la práctica de la labor docente, el 3.33% (1) está en nivel mediamente satisfactorio y el 3.33% (1) está en inicio. Determinando, en ambos estudios, que existe aún cierto porcentaje de docentes que no tienen claridad en los conceptos claves y es necesario el actuar de todos los involucrados en el proceso educativo. 79 El análisis de la correlación entre el nivel de

conocimiento sobre evaluación formativa y la práctica de la labor docente del nivel secundario de la Institución Particular San José Obrero Marianistas de Trujillo, en el año 2017, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

Concluyendo que todo docente que busca concretar una buena práctica de su labor pedagógica debe tener el soporte teórico necesario y buscar actualizarse para poder lograrlo. Lamentablemente, aunque sea pequeño, existen docentes que se encuentran en nivel medio e implica que su desempeño sea mediamente satisfactorio quizá porque no encuentran una motivación intrínseca para dar el paso definitivo y mejorar los aspectos que, ellos saben, necesitan para ayudar a sus estudiantes a llegar al desarrollo de sus competencias mediante la aplicación de la evaluación formativa de forma correcta

El 83.3 % (25) de los docentes evaluados tienen alto nivel técnico metodológico. Lo cual pone en evidencia que la muestra tomada sí maneja conceptos claves referidos al aspecto de la dinámica y metodología de la evaluación formativa.

El 76.7 % (23) de los docentes evaluados tienen alto nivel de ético-reflexivo, reflejando que los docentes conocen el valor del juicio que van a emitir en el transcurso de toda la evaluación en función a los estudiantes. Y no solo conoce, también son capaces de discernir cuáles son los momentos reflexivos en los que debe apoyarse para tomar una buena decisión.

El 16.7% (5) ubicado en nivel mediamente satisfactorio, nos lleva a concluir que aún hay algunos docentes que no se dan cuenta de que la reflexión es una parte fundamental de la práctica de la labor docente.

El 80.0 % (23) de los docentes evaluados tienen alto nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa, sin embargo; el 60.0% (18) se encuentran en nivel satisfactorio de la práctica de la labor docente y el 20.0% (6) en nivel mediamente 80 satisfactorio.

Dejando claro que no todos los docentes poseen los mismos fundamentos teóricos sobre la evaluación formativa que deberían estar realizando en cada una de sus sesiones.

Sudario (2017) en su tesis titulada: Gestión curricular y los aprendizajes del área de educación para el trabajo en las instituciones educativas de la red 11. Ugel 02, San Martín de Porres, 2016, cuyo diseño de estudio investigación realizada es no experimental, de corte transversal y correlacional, en cuya muestra de la investigación es no probabilística dado que el grupo ya está formado por la totalidad de la población, de acuerdo Hernández et al (2006) y el nombre del instrumento utilizado es: Cuestionario.

Principales resultados:

Según las técnicas establecidas en la matriz de operacionalización de variables, se proceden a presentar los resultados obtenidos con el cuestionario; éstas apoyaron a la investigación en cuanto a relacionar la gestión curricular y los aprendizajes del área de educación para el trabajo, actualizando la información y presentándola estadísticamente, para ello se utilizó el programa Excel y el software SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) versión 21, con el cual se determinó la relación de ambas variables.

Para el presente estudio, los resultados obtenidos han sido analizados en el nivel descriptivo y, en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas. Asimismo la recopilación de datos de los instrumentos se presentó en tablas y figuras el que permitió valorar porcentualmente los resultados.

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles preponderantes de las variables de estudio Para los resultados inferenciales, se ha usado la estadística no paramétrica y como tal, se ha utilizado la prueba de correlación Rho de Spearman, para encontrar el grado de relación de las variables y contrastar las hipótesis respectivamente.

Existe una relación moderada y significativa entre la gestión curricular y los aprendizajes del área de educación para el trabajo en las instituciones educativas de la Red 11 de la UGEL 02, de San Martín de Porres, 2016. rho 0,478, $p < 0,05$.

Existe una relación moderada entre la gestión curricular y la gestión de procesos de las instituciones educativas de la Red N° 11 de la UGEL 02, de San Martín de Porres, 2016. rho 0,413, $p < 0,05$

Existe una relación moderada entre la gestión curricular y la ejecución de procesos de las instituciones educativas de la Red N° 11 de la UGEL 02, de San Martín de Porres, 2016. rho 0,461, $p < 0,05$

Existe una relación baja entre la gestión curricular y la Compresión y aplicación de tecnologías de las instituciones educativas de la Red N° 11 de la UGEL 02, de San Martín de Porres, 2016. rho 0,302, $p < 0,05$

2.1.2 Antecedentes internacionales

Vásquez (2012) en su tesis titulada: Influencia de la evaluación formativa en el proceso de la enseñanza – aprendizaje – 2012, cuyo diseño de estudio es investigación acción, en cuya muestra está constituida por 37 Estudiantes: 22 mujeres y 35 varones y el nombre del instrumento utilizado es la Lista de cotejo, la Escala de estimación, Pruebas y Portafolio

Principales resultados:

Los resultados cuantitativos se les hizo ver los cualitativos, hubieron niños que en su desempeño eran buenos, pero su actitud no, entonces platicué c durante la estancia en el aula, valorando cada aspecto con ellos y con sus padres de familia para demostrar que las calificaciones de sus hijos iban de acuerdo a todo lo observado durante la estancia en el aula, valorando cada aspecto a calificar por medio de la lista de cotejo que pegaba en cada bimestre y recordándoles que también se trata de una verdadera comprensión del tema y no solo de cumplir con tareas extra clase, sino del desempeño general del proyecto para que éste sea aprobado.

El resultado final del proyecto benefició mucho al trabajo docente, tanto a la tutora como a mí, porque pudimos notar que la evaluación constante nos hace más fácil definir una calificación final, teniendo bases fundamentales para demostrar lo que está plasmando.

La asignación de calificaciones será congruente con las evaluaciones del aprovechamiento alcanzado por el educando respecto a los propósitos de los programas de aprendizaje.

Los resultados fueron satisfactorios ya que también me ayudó a comprometer más a los padres con la educación de sus hijos, y que el apoyo no solo es físico sino moral, motivándolos a ser mejores y que el niño sepa que puede lograrlo.

La evaluación no solo tiene que ser como rubro educativo social sino también moral, para que de ahí puedan formarse mejores alumnos. Aunque ciertamente se necesitan muchas ganas y paciencia para poder lograrlo, pero se perfila el hábito de trabajar de esta forma y luego ya es parte de tu forma de trabajo con los estudiantes que hasta ellos te ayudan a lograr los propósitos y objetivos planteados en cada uno de los proyectos, mostrando interés por lograr el mejor aprendizaje, sin esforzarse para lograr una calificación alta, donde se obtiene únicamente eso.

Es importante saber que una evaluación no se da en sentido ascendente ni horizontal, otro aspecto que noté dentro de esta investigación de la evaluación, es la carencia de un modelo democrático, en el cual los docentes interesados manejan la evaluación, deciden sobre ella y dicen lo que piensan, analizan y lo que hacen.

De este modo, para una evaluación eminentemente formativa se debe considerar cualquier actividad que el alumno esté realizando dentro y fuera del aula, y establecer instrucciones de trabajo, normas, procedimientos y criterios, siendo objetiva concretando su beneficio cuando el estudiante logra apropiarse del conocimiento y tiene responsabilidad y participación en el aprendizaje.

La evaluación pierde su sentido si no está enfocada a analizar la eficiencia y la efectividad de sistema un determinado para lograr un determinado perfil grupal y una determinada posición del mismo en el entorno.

Este proceso de evaluación me ayudó a recordar mi compromiso como docente, que no es solo transmitir conocimientos, sino ser responsable del desarrollo de situaciones de enseñanza apropiadas para el aprendizaje de todos los alumnos.

Puedo concluir diciendo que evaluar es un aspecto difícil en la educación, pero de la cual se sacan provechos fructíferos para el desempeño docente y te hace más analítico en la puesta de tu trabajo diario, responsabilizándote de tu grupo de alumnos y dándote valor de superar dificultades, convirtiéndolas en éxitos alcanzados.

Ardiola (2015) en su trabajo titulado: Gestión curricular desde una concepción integral de cuerpo que contribuya a la educación sexual de los estudiantes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento I.E.D, cuyo diseño de estudio es investigación cualitativa teniendo como referencia las palabras de Gobo (2015), porque tiene la “Capacidad de describir. Comprender y explicar los fenómenos sociales”, en cuya muestra: Estudiantes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento I.E.D. y el nombre del Instrumento utilizado: Guía de entrevista

Principales resultados:

Se escogió como muestra a ciento setenta y uno (171) estudiantes de todos los ciclos de formación y a dieciséis docentes (16) de diferentes áreas de la jornada de la mañana, aplicando una encuesta con el fin de valorar concepciones, puntos de vista, opiniones y argumentos con relación a la educación sexual de los niños(as) y jóvenes de la institución. En esta encuesta se formularon diferentes preguntas abiertas y cerradas teniendo en cuenta tres poblaciones; los estudiantes de primaria, secundaria y docentes. Para los estudiantes de primaria en el ciclo I y II se formularon cuatro (4) preguntas respectivamente, para los estudiantes de secundaria en ciclo III, IV y V cinco (5) preguntas y para los docentes siete (7) preguntas respectivamente.

Estas preguntas permiten categorizar los siguientes aspectos generales: Los derechos sexuales y reproductivos de los niños y jóvenes en la relación escuela – familia. La educación sexual y reproductiva en el colegio. Las prácticas pedagógicas y la educación sexual y reproductiva. La diversidad en los planteamientos curriculares de la institución educativa. Los imaginarios de los estudiantes y padres de familia con respecto a la sexualidad entre otros. 35 En relación a la interpretación de los porcentajes y los análisis de los resultados de las encuestas, éstas se encuentran descritas en la sección Anexos del presente documento para su consulta.

Las políticas educativas en torno al tema de sexualidad, se han venido desarrollando desde un enfoque instrumentalista y biológico, dejando por fuera aspectos de trascendencia como la corporalidad, el género, el erotismo, los comportamientos sexuales y la comunicación de la sexualidad entre otros.

En los proyectos educativos institucionales, muchas veces sus diferentes proyectos transversales no toman en cuenta los imaginarios sexuales de los jóvenes, en torno a sus creencias frente a lo que significa ser hombre o mujer, sus expectativas con respecto a las relaciones románticas y sexuales, su papel en los procesos de seducción y conquista, sus necesidades de aceptación, reconocimiento y valoración, sus percepciones acerca de las normas que regulan la actividad sexual en el contexto familiar y social en el que se mueven, entre otros.

Los proyectos de educación sexual en las instituciones educativas del país, deberían responder a una Salud Sexual y Reproductiva de los jóvenes para los “jóvenes”, es decir una educación sexual re-pensada en las relaciones de género y sus interrelaciones con los demás.

Los docentes desde su saber disciplinar, no articulan interdisciplinariamente, aspectos relacionados con los derechos sexuales y reproductivos de los jóvenes, así como también evidencian falta de liderazgo y gestión para desarrollar proyectos en estos aspectos.

Las prácticas pedagógicas de los docentes en relación al tema de sexualidad deben ser ajustadas y contextualizadas con las necesidades e intereses de los estudiantes a través de

un trabajo interdisciplinario fundamental para dinamizar estrategias y acciones más pertinentes.

En el caso de los estudiantes, estos evidencian en su pensamiento, una fuerte influencia de los padres de familia y de los medios de comunicación, creando ciertos “imaginarios” que imposibilitan el pleno desarrollo de una educación sexual acorde con sus necesidades y expectativas reales.

El punto de partida para que la propuesta en gestión curricular contribuya en la formación integral del estudiante, es desde el proyecto educativo institucional (PEI) a través del horizonte institucional, porque desde allí se logra impactar a toda la comunidad educativa.

Se necesita desarrollar de manera articulada y coherente los distintos proyectos, planes y programas relacionados con los temas de cuerpo, género, derechos sexuales y reproductivos y Educación Física y sexualidad con el propósito de generar estrategias pedagógicas y didácticas para su enseñanza.

Es necesario articular, transversal, continua y permanentemente los diferentes componentes de la gestión curricular (pedagógico, curricular y evaluación) con el objetivo de dar sentido real a la propuesta en gestión curricular.

Es importante generar compromisos para que los agente educativos de la institución y del gobierno escolar, adopten y desarrollen estrategias de divulgación y promoción sobre temas de interés de sexualidad para padres y estudiantes.

El sistema de evaluación de la Institución no solamente debe contemplar aspectos valorativos, sino también aspectos de seguimiento, monitoreo continuo a los logros y desempeños de los estudiantes sobre los temas de sexualidad.

Bajo este panorama, es importante retomar la importancia que tiene la escuela y la gestión curricular para dar solución y respuesta a este fracaso de los programas de educación sexual en los niños y jóvenes.

Las estrategias curriculares, en el contexto de la escuela, deben estar encaminadas a superar unas necesidades de aprendizaje con base en unas competencias que suponen una herramienta útil para la vida adulta, sin embargo en el tema de la sexualidad, los aprendizajes en los estudiantes suelen ser diferentes por que cobra valor el sujeto como centro y eje fundamental del proceso educativo, la relación hombre-cuerpo, construyen aprendizajes a partir de la problemática cotidiana, creando intereses sociales que desencadenan en otras y nuevas formas de mirar al sujeto en su referente sexual.

Es menester concluir diciendo que evaluar es un aspecto difícil en la educación, pero de la cual se sacan provechos fructíferos para el desempeño docente y la evaluación formativa hace más analítico al docente en su trabajo diario ya que no solamente evalúa a los estudiantes sino que también se evalúa así mismo. También es necesario mencionar que el monitoreo y acompañamiento a los docentes en el sistema de evaluación debe contemplar aspectos valorativos de seguimiento continuo a los logros y desempeños de los estudiantes.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1 Gestión curricular

Dentro de la revisión de la literatura se evidenció que existen diferentes formas de comprender y conceptualizar la gestión curricular. Inicialmente se identificó que la gestión curricular está contenida dentro de un marco más amplio al que los autores denominan gestión educativa; que en esencia es un ejercicio cotidiano y permanente de la formación educativa, en el cual convergen y se articulan todos los aspectos relacionados con el funcionamiento institucional, en micro y macro niveles, incluyendo la política y regulación gubernamental (Weinstein, 2002); incluye procesos decisiones y acciones de prácticas en el campo de la educación utilizando como fuente principal procesos de administración, filosofía otras ciencias sociales (Botero-Chica, 2007).

En este mismo sentido, la gestión educativa contiene la gestión escolar que es conceptualizada por Lavin y del Solar (2000) citados en Weinstein (2002) como el conjunto de actividades que están implicadas en la marcha cotidiana de los establecimientos educativos, incluyendo las actividades de enseñanza-aprendizaje, administrativas, con la comunidad, de organización de funciones, con instancias municipales, provinciales y centrales Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. FUCS Especialización en Docencia Universitaria y finalmente con otras instituciones; todo con el fin del alcanzar buenos resultados de aprendizaje para sus estudiantes (Torres-Santomé, 1993 y López, 2010).

Desde dicho marco de gestión educativa y pasando por la gestión escolar, la gestión curricular es comprendida como un conjunto de procesos, decisiones y prácticas, que realizan diversos actores al interior de la institución educativa, con el fin de estimular, dinamizar, desarrollar y reflexionar en torno al currículo y su buena práctica en la institución (Álvarez, 2010; Álvarez de Ahogado & Díaz-Zuleta, 2009; Castro-Rubilar, 2005; Walter-Sánchez, Izquierdo de la O, Burgal-Cintra & Charón-Díaz, 2016; Glattorn, Boschee, Whitehead & Boschee, 2013 citados en Volante, Bogolasky, Derby y Gutiérrez, 2015).

Desde dicha conceptualización se puede concluir que la gestión curricular se caracteriza por ser un conjunto de procesos, decisiones y prácticas con un fin específico, que de acuerdo con los intereses, el currículo y las condiciones estructurales y administrativas institucionales, se desarrollarán de forma permanente, con un objetivo claro y direccionado que es socialmente determinado de acuerdo con patrones históricos y culturales, decir que corresponden a una realidad contextual, una ciudad y/o un país (Aguerrondo, 1993 y Álvarez, 2010).

Modelo teórico de gestión curricular

Modelo cuantitativo, Reflexivo y dinámico ejecutado por todos los miembros de la institución educativa.

2.2.2 Evaluación formativa

Revisando el origen de este término se encontró la información brindada por Rosales (2014). En su referencia al término, señala que la evaluación formativa es un vocablo de índole educativa que fue introducida por vez primera por Scriven en el año 1967, utilizada para mencionar una característica fundamental de la evaluación del proceso y no solo observar el resultado, puesto que permite obtener información constantemente, oportuna e indispensable en la planificación y producción de algún objeto para que se convierta en algo perfectible durante la elaboración o actividad, y posteriormente determinar cuán eficaz es. El Ministerio de Educación (2005), también nos alcanza la definición de evaluación formativa en el texto denominado Guía de evaluación 1 y señala que: “La evaluación formativa o de seguimiento consiste en el acompañamiento oportuno que hace el profesor a la experiencia de aprendizaje del estudiante.

El profesor tomará en cuenta los diferentes ritmos de avance de los estudiantes y adecuará las estrategias metodológicas del proceso del aprendizaje – enseñanza; obtendrá información sobre que competencias requieren una mayor consolidación, también evaluará la calidad de la programación curricular ejecutada; apreciará las opiniones de los demás sobre los avances y dificultades que observan en los estudiantes”. Pardo (2013), sobre el tema enfatiza: “La evaluación formativa es llevada a cabo con la finalidad de realizar una valoración certera de los avances en los aprendizajes y de esta manera poder generar mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La intención primaria es establecer mejoras en las intervenciones que se hacen en un momento determinado, permitiendo la valoración de la ejecución de las estrategias de acuerdo a lo que previamente se ha planificado.

En conclusión, se puede determinar que una evaluación formativa debe realizarse desde el inicio del proceso hasta el final e ir determinando cuáles son los factores que deben mejorarse en la marcha del mismo proceso, analizando cada uno de los avances para plantear acciones de retroalimentación o reformulación ya sea en las estrategias o metodologías aplicadas en determinadas sesiones de aprendizaje y no esperar hasta el resultado final para recién tomar cartas en el asunto. Esto convierte al docente no en un simple evaluador sino en un acompañante y facilitador para nuestros estudiantes.

Según el MINEDU mediante el Currículo Nacional de la Educación Básica (2016), en el Capítulo VII nos habla de la Orientaciones para la Evaluación Formativa de las Competencias en el Aula, donde se puede evidenciar:

- ¿Qué enfoques sustenta la Evaluación de los aprendizajes?
- ¿Qué es evaluación?
- ¿Para qué se evalúa?
- ¿Cómo se evalúa en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las competencias?
- ¿Cómo se usa la calificación con fines de promoción?
- La relación entre evaluación de aula y evaluación nacional



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio según el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. En la investigación educacional está dirigido a resolver problemas de la práctica, por ende, cada investigación se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. Por lo que el presente Plan de Acción se formula de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes, para ello tomaremos en cuenta lo efectuado en la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico que contribuye con este propósito ya que fortalece las competencias y desempeños de los directivos en concordancia con el Marco del Buen Desempeño Directivo, lo que hará posible conducir adecuadamente la evaluación formativa en los estudiantes mediante el trabajo colegiado del equipo docente y desplegar adecuadamente las acciones de monitoreo, acompañamiento y evaluación cuyos aspectos han sido considerados en la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate.

Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Según el enfoque es una investigación cualitativa porque puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y lo convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico.

El enfoque cualitativo es abierto porque las relaciones entre los elementos que componen el sistema se establecen de tal manera que permitan alcanzar esos fines, es flexible porque el

proceso es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la investigación o de acuerdo a los requerimientos de la investigación y es holístico porque se considera el “todo” sin reducirlo al estudio de sus partes.

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). Por lo que el presente Plan de Acción se formula de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes.

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 de la I.E. N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate la problemática a cambiar está referida a la problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa. Por lo que el presente Plan de Acción se formula de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo busca contar con el respectivo diagnóstico del problema priorizado y un programa para resolverlo (p. 472), a través de la alternativa de solución más pertinente; 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). La problemática a cambiar esta referida a la problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa.

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) 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” (p. 501) la problemática a cambiar esta referida a la problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa.

Por lo que es necesario implementar el Plan de Acción de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa en los estudiantes, teniendo en consideración que la evaluación debe ser integral.

Por consiguiente el presente Plan de Acción se formula de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate, provincia General Sánchez Cerro – Moquegua.

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, 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 se debe ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que se busca, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que se necesita, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que se debe tomar en cuenta para mejorar las que no están funcionando.

El presente Plan de Acción se formula de acuerdo a las demandas de los docentes, teniendo en consideración la situación problemática relacionada a la deficiente gestión de la evaluación formativa y, que a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes, permitirá una adecuada evaluación formativa hacia los estudiantes, para ello tomaremos en cuenta lo efectuado en la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico que contribuye con este propósito ya que fortalece las competencias y

desempeños de los directivos en concordancia con el Marco del Buen Desempeño Directivo, lo que hará posible conducir adecuadamente la evaluación formativa en los estudiantes mediante el trabajo colegiado del equipo docente y desplegar adecuadamente las acciones de monitoreo, acompañamiento y evaluación cuyos aspectos han sido considerados.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer una eficiente evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes de la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa.

Objetivo específico 2

Optimizar el monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la I. E. N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” - Omate, provincia General Sánchez Cerro - Moquegua.

Los actores los encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado son:

Responsables:

- Director, Ludwing Andrés Callo Payé
- Padres de Familia, 48.
- Población beneficiaria, 06 Docentes.

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.

Si durante la ejecución del Plan de Acción se tuviese alguna situación negativa que afecte el proceso de implementación del plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa se coordinará mediante reunión con todos los docentes involucrados a fin de buscar la mejor estrategia con el único fin de lograr los objetivos trazados.

Tabla N° 4

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa.	Escasa generación de espacios y mecanismos para el trabajo colegiado.	Ejecución de Jornadas de sensibilización para la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa. Ejecución de GIAS. Realización de Talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa.

		Realización de Taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los docentes.
Optimo monitoreo y Acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa.	Escaso monitoreo y Acompañamiento en los procesos de evaluación formativa.	Ejecución de visitas mensuales de acompañamiento y monitoreo.

En la institución educativa y con el apoyo de cañón multimedia se realizará jornadas de sensibilización hacia los docentes con la finalidad de la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa.

Mediante reunión en el aula de innovación pedagógica con los docentes se consensuará y se establecerá mediante la firma de acta la conformación de grupos de interaprendizaje GIAS donde se definirá un cronograma de actividades referente a la evaluación formativa.

Los talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa será liderado por el equipo directivo.

Mediante citación se convocará a todos los docente al taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los mismos dando énfasis en el tema sobre evaluación formativa.

Se socializará el plan de monitoreo y acompañamiento al trabajo docente realizar visitas mensuales de acompañamiento y monitoreo.

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 de las acciones que se ejecutará y por lo tanto se logrará

los objetivos. Las técnicas e instrumentos servirán para el recojo y análisis de la información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de acción, se han seleccionado las siguientes.

Tabla N° 5

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Ficha de entrevista
Observación	Ficha de monitoreo

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

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 que 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 origen del presupuesto del plan de acción será de ingresos propios generados por la venta de palta, donativos por derecho de traslado, dado a conocer a los padres de familia mediante el CONEI, cuyos gastos serán sustentados con boletas electrónicas u otro documento que sustente los gastos y llenado el libro caja de la I.E. además, se establecerá alianzas estratégicas de trabajo colegiado con los especialistas de la UGEL General Sánchez Cerro.

Tabla N° 6

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Ejecución de Jornadas de sensibilización para la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa.	Libro de actas Lapicero Proyector multimedia	01 Libro de actas 02 lapiceros 01 proyector multimedia	10.00	Recursos propios
Ejecución de GIAS.	Proyector multimedia Papelotes. Plumones Papel bond A-4	01 proyector multimedia 10 papelotes 12 plumones 50 hojas papel bond A-4	15.00	
Realización de talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa.	Pizarra Digital Interactiva	01 pizarra digital interactiva	10.00	
Realización de taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los docentes	Separatas PDI	07 separatas 01 pizarra digital interactiva	15.00	
Ejecución de visitas mensuales de acompañamiento y monitoreo.	Ficha de monitoreo lapiceros	06 fichas de monitoreo 02 lapiceros	10.00	

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, se presentará 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 que permitirá visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realiza cada una de las acciones previstas.

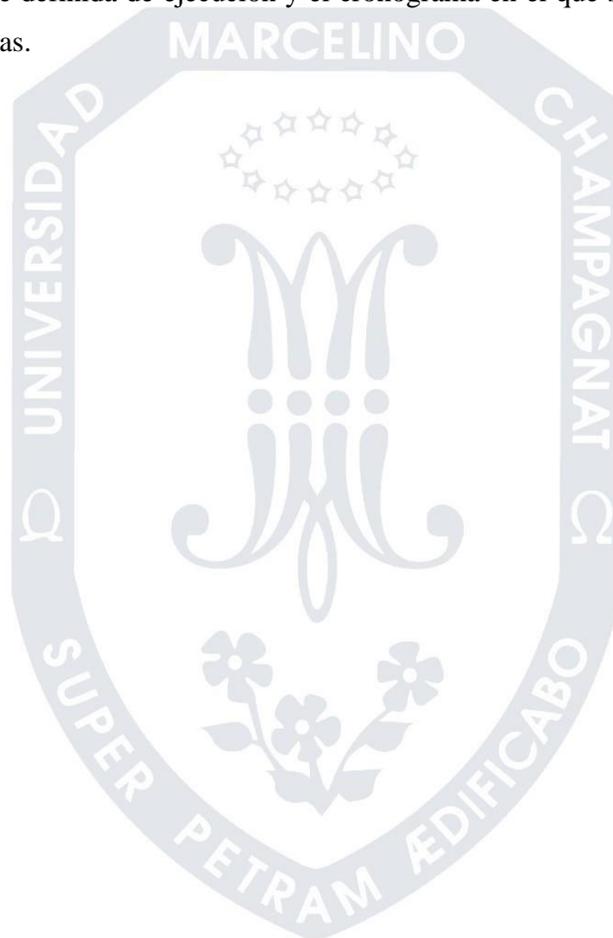


Tabla N° 7

Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019									
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Fortalecer una eficiente evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes de la Institución Educativa N° 43072 “Alfredo Rodríguez Rodríguez” – Omate.	Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa. Óptimo monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa.	Ejecución de Jornadas de sensibilización para la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa	Equipo directivo	Recursos propios		x								
		Ejecución de GIAS.			x	x	x	x	x	x	x	x		
		Realización de talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa.					x			x				
		Realización de taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los docentes.			x		x		x		x		x	
		Ejecución de visitas mensuales de acompañamiento y monitoreo.						x		x			x	

4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 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 superarla.

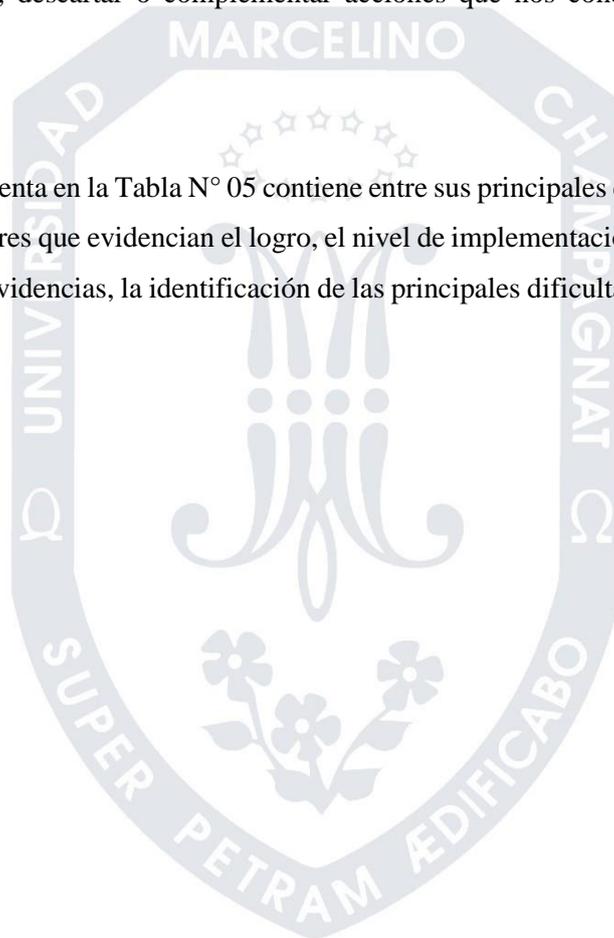


Tabla N° 8

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	METAS	DIFICULTADES	SOLUCIONES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN		
						1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado
Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa.	Ejecución de Jornadas de sensibilización para la implementación de un plan de trabajo en gestión de la evaluación formativa.	% de docentes que participan en las acciones de sensibilización en el I semestre de 2019.	3 jornadas de reflexión (1 por trimestre)	Todos los docentes con carga familiar.	Trabajar por las tardes sin interferir el dictado de clases.			
	Ejecución de GIAS.	% de docentes asistentes en las reuniones de interaprendizaje.	10 reuniones de interaprendizaje.					
	Realización de talleres de capacitación en relación a la evaluación formativa.	% de docente son capacitados en evaluación formativa.	3 talleres de capacitación en evaluación formativa.	Algunos docentes evalúan tradicionalmente.	Capacitación docente en evaluación formativa.			
	Realización de taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación para fortalecer las capacidades de los docentes.	% de docentes participan en los talleres sobre técnicas e instrumentos de evaluación.	02 talleres sobre técnicas e instrumentos de evaluación	Docentes no usan adecuadamente los instrumentos de evaluación.	Docentes hacen uso adecuado de los instrumentos de evaluación			
Óptimo monitoreo y Orientación a los procesos de evaluación formativa.	Ejecución de visitas mensuales de acompañamiento y monitoreo.	% de visitas mensuales de monitoreo y acompañamiento.	10 visitas de monitoreo y acompañamiento.	Director con aula a cargo.	Aprovechar las horas de inglés y Educación Física			

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:

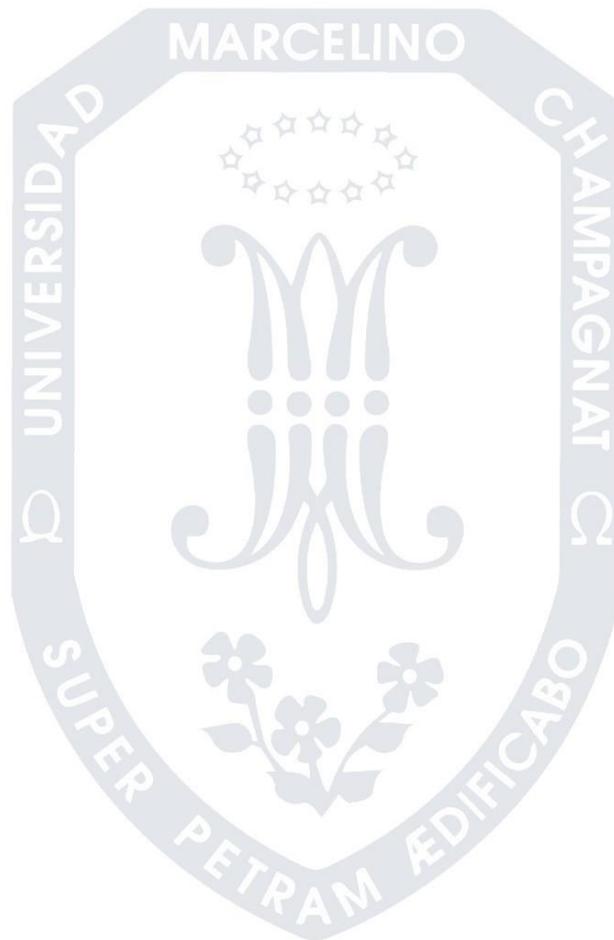
Tabla N° 9

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		X	

	y el objetivo del programa de segunda especialidad.			
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

La propuesta desarrollada evidencia asegura **viabilidad para sustentación y posterior aplicación.**



Referencias

- MINEDU. *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las I-E- Fasc- 01-*
- MINEDU *Marco del Buen del Desempeño Directivo* –.
- MINEDU *Manuel de los Compromisos de Gestión Educativa.*
- MINEDU *Manual de tutoría y Orientación Educativa. Lima: DITOE – MED. (2007)*
- BENITO ALEJANDRO, Ulber Clorinda. *El Nuevo Enfoque Pedagógico y los Mapas Conceptuales. Editorial San Marcos. Lima. 2000*
- CAPELLA RIVERA, Jorge y SÁNCHEZ MORENO IZAGUIRRE, Guillermo. *Aprendizaje y Constructivismo. Aprendizaje del Constructivismo. Editorial Massey and Vanier. Lima. 1999.*
- DELGADO SANTA GADEA, Kenneth. *Evaluación en la educación superior. Tercera edición. Lima, 2008.*
- DÍAZ BARRIGA ARCEO, Frida y otro. *Estrategias docentes para un Aprendizaje Significativo. Editorial McGraw-Hill. México. 1998.*
- FRISANCHO HIDALGO, Susana. *El Aula: Un espacio de construcción de conocimientos. Editorial Tarea. Lima. 1996.*
- LINARES HUACO. Hugo y otro. *Evaluación del aprendizaje. Editorial Líder. Arequipa. 1994.*
- SANTA GADEA, Kenneth. *Evaluación y calidad de la educación. Editorial Magisterial. Lima. 1995.*
- TAPIA ARESTEGUI, Isaac. *Evaluación del Rendimiento Escolar. UNSA. Arequipa. 1992.*
- http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/lsb/prevenir_resolver_conflictos_educativos.html

APÉNDICES

Apéndice 1

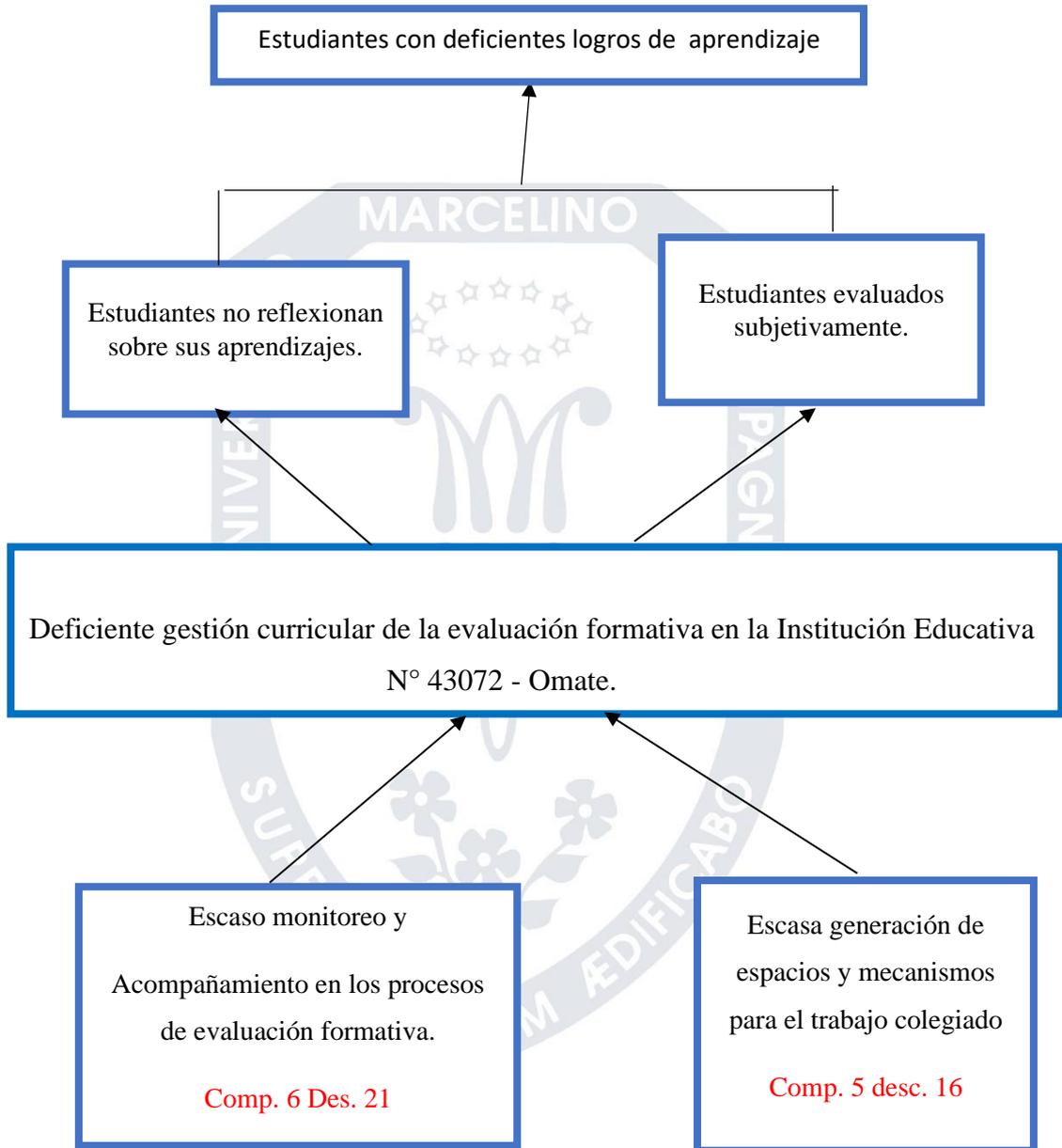
Matriz de consistencia

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivo específico	Método
Deficiente gestión de la evaluación formativa en la Institución Educativa N° 43072 - Omate.	¿Cómo contribuir a una eficiente gestión de la evaluación formativa en la Institución Educativa N° 43072 – Omate?	Implementación de un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa.	Fortalecer una eficiente evaluación formativa a través de la implementación de un plan de trabajo colegiado con los docentes de la Institución Educativa N° 43072 – Omate.	Implementar un plan de trabajo colegiado en gestión de la evaluación formativa. Optimo monitoreo y acompañamiento adecuado en los procesos de evaluación formativa.	ENFOQUE CUALITATIVO TIPO: APLICADA DISEÑO: INVESTIGACIÓN ACCIÓN VARIANTE: INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA.

Apéndice 2

Árbol de problemas

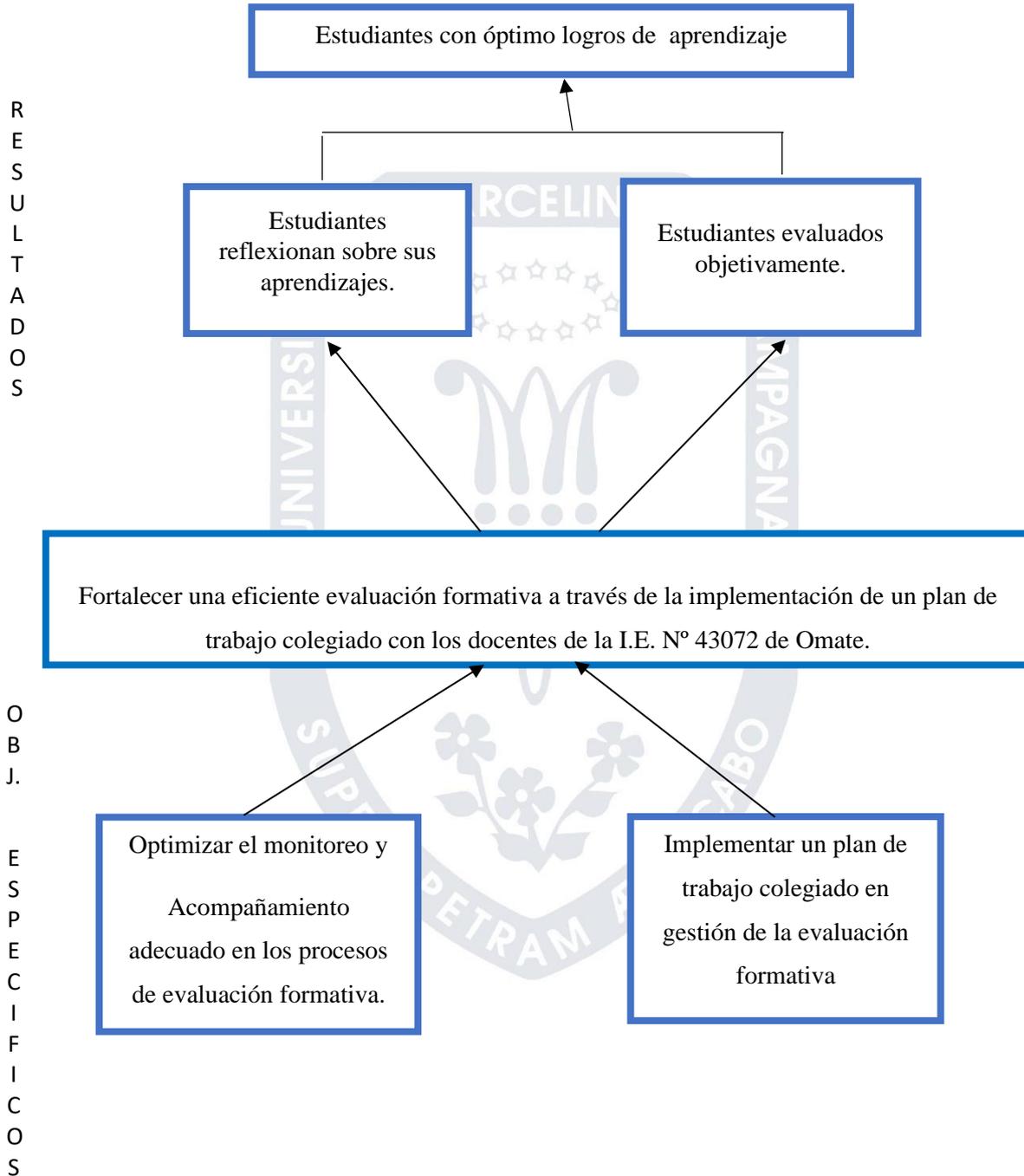
E
F
E
C
T
O
S



C
A
U
S
A
S

Apéndice 3

Árbol de Objetivos

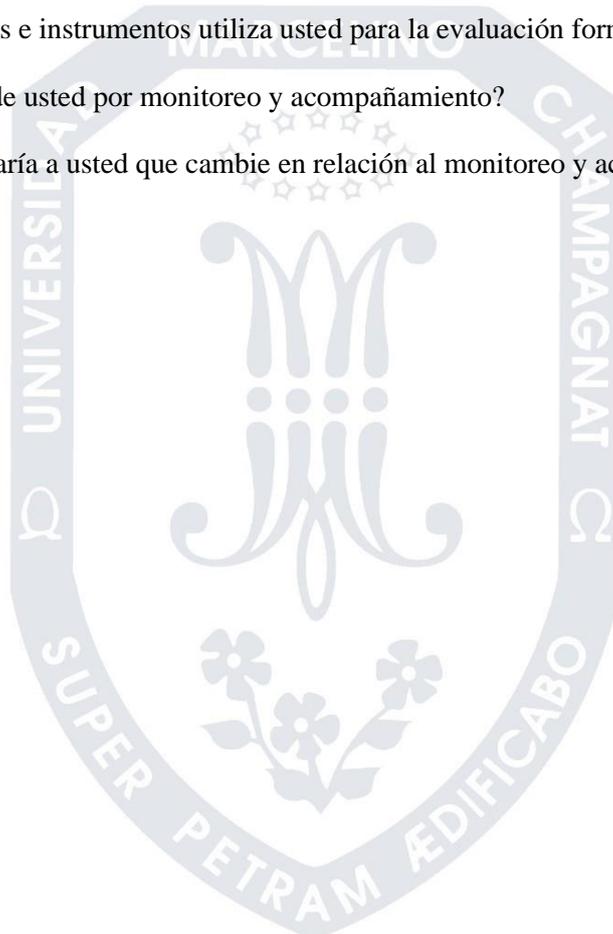


Apéndice 4

Instrumentos

GUIA DE DISCUSION

- ¿Cómo evalúa usted a sus estudiantes?
- ¿Qué entiende usted por evaluación formativa?
- ¿Qué técnicas e instrumentos utiliza usted para la evaluación formativa?
- ¿Qué entiende usted por monitoreo y acompañamiento?
- ¿Qué le gustaría a usted que cambie en relación al monitoreo y acompañamiento?



Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas

