



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

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

**TRABAJO ACADÉMICO**

**GESTIÓN CURRICULAR PARA LA MEJORA DE LAS  
CAPACIDADES DOCENTES EN LA APLICACIÓN DE LA  
EVALUACIÓN FORMATIVA EN UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DE IQUITOS, REGIÓN LORETO**

**AUTOR: Sandra Isabel Velásquez Papa**

**ASESOR: Celia María Babilonia Reátegui**

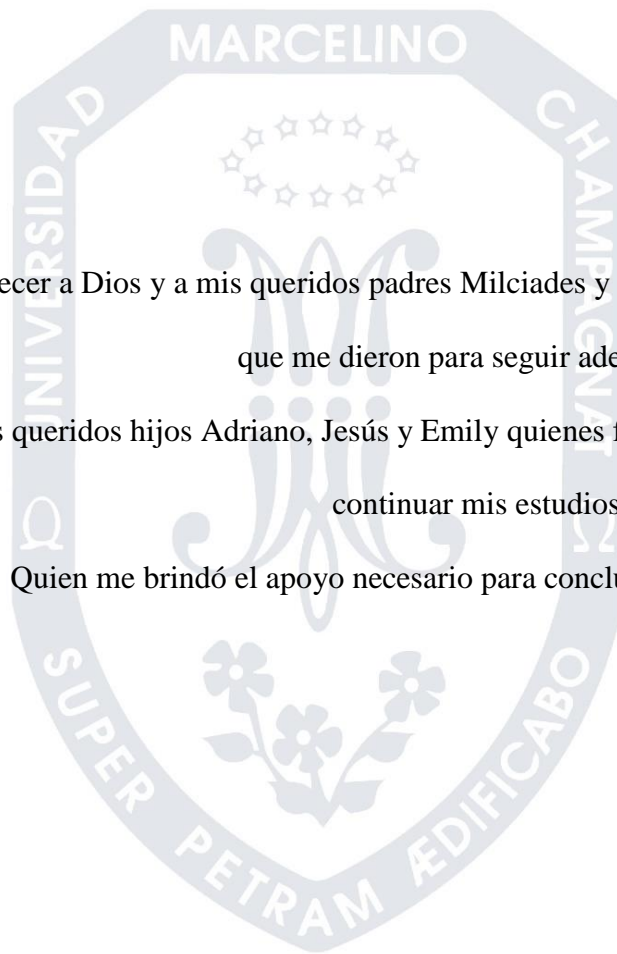
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad  
en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

Loreto - Iquitos - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio  
de Educación



### **DEDICATORIA**

Quiero agradecer a Dios y a mis queridos padres Milciades y Mirna por la fortaleza que me dieron para seguir adelante en mis estudios.

A mis queridos hijos Adriano, Jesús y Emily quienes fueron los pilares para continuar mis estudios y a mi esposo David, Quien me brindó el apoyo necesario para concluir satisfactoriamente.

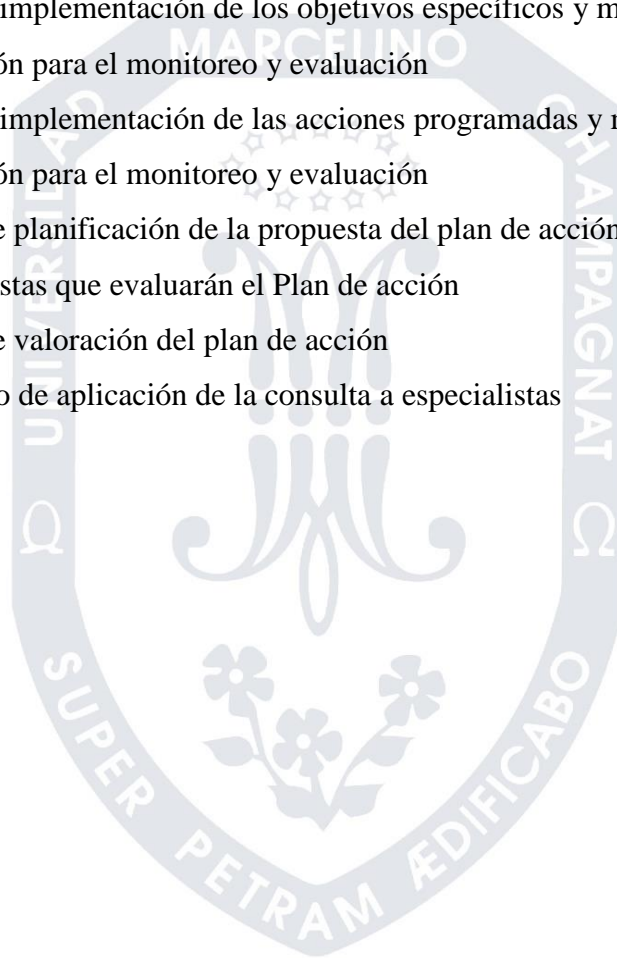
## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	II
Índice	III
Resumen	VII
Presentación	VIII
<b>Capítulo I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>10</b>
1.1.Contextualización del problema...	12
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	16
1.3 Enunciado del problema	17
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	18
1.5 Justificación	18
<b>Capítulo II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES</b>	<b>20</b>
2.1 Antecedentes de aportes de experiencias realizadas sobre el problema	20
2.1.1 Antecedentes nacionales	20
2.1.2 Antecedentes internacionales	21
2.2 Desarrollo de los referentes conceptuales que le permitan analizar y sustentar la alternativa priorizada	24
<b>Capítulo III: MÉTODO</b>	<b>38</b>
3.1 Tipo de investigación...	38
3.2 Diseño de la investigación	38

<b>Capítulo IV : PROPUESTA: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y</b>	<b>39</b>
<b>PLAN DE MONITOREO</b>	
4.1. Plan de Acción	39
4.1.1. Objetivo	39
4.1.2. Participantes	40
4.1.3. Acciones	40
4.1.4. Técnicas e instrumentos	41
4.1.5. Recursos humanos y materiales	42
4.1.6. Presupuesto	42
4.1.7. Matriz de monitoreo y evaluación	44
4.2 Matriz de planificación del plan de acción	49
4.3. Validación de la propuesta	52
4.3.1 Resultados de la validación	54
REFERENCIAS	57
APÈNDICES	58

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Presupuesto de acciones a desarrollar en el plan de acción	26
<b>Tabla 2:</b> Valoración de los niveles y criterios de implementación para el monitoreo y evaluación.	27
<b>Tabla 3:</b> Nivel de implementación de los objetivos específicos y medios de verificación para el monitoreo y evaluación	28
<b>Tabla 4:</b> Nivel de implementación de las acciones programadas y medios de verificación para el monitoreo y evaluación	29
<b>Tabla 5:</b> Matriz de planificación de la propuesta del plan de acción	30
<b>Tabla 6:</b> Especialistas que evaluarán el Plan de acción	43
<b>Tabla 7:</b> Matriz de valoración del plan de acción	43
<b>Tabla 8:</b> Resultado de aplicación de la consulta a especialistas	44



## RESUMEN

El trabajo Académico tiene como objetivo general Elaborar un plan de gestión curricular para la mejora de las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa en una institución educativa de Iquitos, región Loreto , la misma que busca mejorar el desempeño del docente en el aula y por consiguiente mejorar los resultados de aprendizajes de los estudiantes. La población que se tomó como muestra son 20 docentes que trabajan en la Institución Educativa.

El tipo de investigación empleado es aplicada porque está dirigido a resolver una problemática como es “Inadecuada gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa”, el enfoque empleado en la Investigación es cualitativo. Asimismo, el diseño de la Investigación es de tipo Investigación Acción Participativa.

Los instrumentos utilizados para validar nuestra problemática son el Informe de Gestión Anual del año 2017 y la encuesta aplicados a los docentes. Ambos instrumentos permitieron observar que no se está aplicando correctamente la Evaluación Formativa en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje por lo que no se puede tener evidencias reales de los aprendizajes de los estudiantes. En conclusión, con la realización de las Comunidades profesionales de Aprendizaje, las jornadas de reflexión, los talleres y el trabajo colegiado, se mejorará el desempeño de los docentes en el aula, la misma que tendrá gran impacto positivo en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### ***Palabras claves:***

*Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Evaluación formativa, Gestión Curricular y Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación.*

## PRESENTACIÓN

El trabajo académico es el resultado de dos años de estudios realizados en el Diplomado y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico por la Universidad Marcelino Champagnat que sirvió para fortalecer las capacidades del directivo y convertirse en líder pedagógico y gestor de cambios en la escuela. El plan de acción tiene como objetivo dar solución a la problemática detectada en una Institución Educativa de la ciudad de Iquitos mediante la elaboración de un plan de gestión curricular para la mejora de las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa en una institución educativa de Iquitos, región Loreto para elevar el nivel de logro de los estudiantes. Con el Informe de Gestión Anual del año 2017 y la aplicación de una encuesta, se pudo observar que no están aplicando correctamente la Evaluación Formativa, no cuentan con instrumentos de evaluación, y si tienen no los aplican en la clase, tampoco evalúan todo el desarrollo de la clase y no utilizan la metacognición. Por lo tanto, no se puede tener una evaluación real de los aprendizajes de los estudiantes.

El trabajo académico tiene cuatro capítulos: En el primer capítulo se describe la problemática, el diagnóstico donde se realiza la descripción general del problema, la formulación del problema identificado, además se presenta las alternativas de solución desde el enfoque de liderazgo pedagógico y por último la justificación. El segundo capítulo contiene los antecedentes nacionales e internacionales donde se da a conocer los aportes sobre el problema identificado y los referentes conceptuales que sustentan la propuesta del trabajo académico. En el tercer capítulo se hace referencia al método y se explica el tipo de investigación y el diseño de investigación del plan



de acción y en el cuarto capítulo se da a conocer la alternativa de solución propuesta, el diseño, la elaboración e implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que permitirá fortalecer las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa. En el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación se presentan los objetivos generales y específicos, los participantes, las acciones o actividades que se van a desarrollar, la técnica e instrumentos a utilizar, los recursos humanos, materiales y presupuesto. Además, encontramos la Matriz de monitoreo y evaluación y la matriz de planificación del Plan de acción donde se detalla las actividades a desarrollar. Asimismo, se considera la validación como proceso y resultado de la validación a través de los especialistas y al final tenemos los referentes y apéndices.

Se espera que el plan de acción sirva de ayuda a los actores involucrados en el quehacer educativo y a la comunidad en general como: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia dar solución a los problemas latentes de nuestras Instituciones Educativas. A través de la Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación se busca coadyuvar en el fortalecimiento de capacidades de los docentes en la aplicación de la evaluación formativa para emplearlas eficientemente en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje para contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. No olvidemos también que con el apoyo y compromiso de cada una de las personas involucradas en el quehacer educativo podemos lograr las metas y objetivos planteados.



## Capítulo I

### IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1.Contextualización del problema

La experiencia que se presenta tiene como destinatario una Institución Educativa pública de la ciudad de Iquitos, ubicado en el pueblo joven San Antonio; cuenta con una buena infraestructura y está implementado con Laboratorios de física y biología, aula de innovación pedagógica, laboratorios de inglés y cómputo, talleres de arte y áreas técnicas como: Cocina, repostería, zapatería, industria del vestido, mecánica automotriz, electricidad, etc. Brinda un servicio educativo de calidad, ganadores de dos años consecutivos en Buenas Practicas para el ahorro del agua potable y ganadores en los concursos de danzas a nivel regional y nacional. Atendemos en las modalidades de Educación Básica Regular (EBR) y Educación Básica Alternativa (EBA), teniendo como aliados estratégicos a la Posta de San Antonio, La Institución Educativa primaria de menores “El Divino Maestro” y el Instituto Superior Pedagógico Loreto.

Atiende a una población estudiantil de 1100 estudiantes con bajos recursos económicos, esto obedece a que provienen de familias disfuncionales, viven con la mamá, con el papá o con algún familiar, muchos de ellos estudian y trabajan para ayudar en el sustento del hogar o para solventar sus estudios. Estos factores hacen que los estudiantes no tengan un buen rendimiento académico ya que llegan cansados, muchos de ellos sin comer y hasta con diferentes problemas familiares. Actualmente la Institución Educativa está siendo dirigida por 4 directivos designados implementados con estudios de

Maestría, Doctorado, Diplomado y Segunda Especialización en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Cuenta con 83 docentes entre nombrados y contratados, 10 auxiliares y 17 trabajadores administrativos con los que atiende a las 47 secciones del nivel secundario entre mañana y tarde.

El trabajo académico se desarrollará con los 83 docentes que laboran en la Institución Educativa en el turno de la mañana y tarde. Cuentan con estudios de maestría y doctorado y están ubicados en las diferentes escalas (Desde 1ra escala hasta la 5ta escala) pertenecientes a la Ley de la Reforma Magisterial.

La experiencia se desarrollará en seis meses y en dos fases tomando en cuenta el Diagnóstico y la planificación en el marco de los Compromisos de Gestión Escolar donde los directivos gestionamos cambios en la gestión curricular que conlleva a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y se concretiza con la implementación de un adecuado Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación al docente para fortalecer sus capacidades en la aplicación de la evaluación formativa.

Esta problemática se sustenta en el **Marco del Buen Desempeño Docente** (MINEDU, 2012), Dominio 2: “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, en este dominio se describe cómo se debe desarrollar la enseñanza en el aula y la escuela y el Dominio 4: “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, en este dominio describe el proceso de formación y capacitación de los docentes y desarrollo de su profesionalidad.

Asimismo, se sustenta también en el **Marco del Buen Desempeño Directivo** (MINEDU, 2014), En el Dominio 2: “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”, Competencia 5, desempeño 15 y 16 y Competencia 6, desempeño 21. Adicionalmente, Los Compromisos de Gestión están formulados para orientar las labores del Líder Pedagógico que giran en torno al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Los Compromisos de Gestión Escolar que se relaciona con la problemática planteada es el compromiso 1: “Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la Institución Educativa” y el compromiso 4: “Acompañamiento y Monitoreo de la práctica pedagógica”. En este escenario los directivos asumen la responsabilidad de crear condiciones favorables para que se produzcan cambios en la práctica pedagógica de los docentes en el aula, que coadyuven a la eficacia escolar y al logro de aprendizajes significativos. Desde un enfoque de liderazgo pedagógico debemos generar cambios en la escuela para alcanzar resultados deseados, tanto en el nivel de los aprendizajes de los estudiantes como de la propia escuela, que conlleve a una labor transformadora, con objetivos claros. También debemos generar condiciones adecuadas para la mejora de su práctica docente en el aula que tendrá un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes de nuestra Institución.

**Viviane Robinson** (2008) menciona que antes de que los niños vayan a la escuela tiene que haber una planificación conjunta entre los actores educativos para definir respecto a cómo va a funcionar la escuela, buscando establecer rutinas que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Para ello se apoyó en estudios realizados que vinculan el liderazgo con resultados de estudiantes, donde define 5 dimensiones de liderazgo que lo hacen eficaz, las cuales respaldan el Marco del Buen Desempeño Directivo y a la vez tres de ellas sustentan el Plan de Acción abordado como es la dimensión 1° **“Establecimiento de metas y expectativas”**, donde el directivo como líder de la Institución Educativa busca mejorar los resultados centrando nuestra atención en metas de aprendizaje que se logrará con la implementación de un adecuado Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a los docentes en la aplicación de la evaluación formativa en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. En la dimensión 3: **“Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo”** Donde el directivo como líder pedagógico debe visitar al docente en el aula para corroborar que la práctica docente se esté desarrollando de manera adecuada y se puede observar que la aplicación de la evaluación formativa se esté realizando de forma oportuna y pertinente. En la dimensión 4: **“Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente”**, donde el directivo requiere de su liderazgo para estimular la calidad de los docentes, no sólo promueve sino participa directamente con los docentes en su desarrollo profesional y se evidencia en las actividades que desarrollará con los docentes en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, Jornadas de reflexión, el trabajo colegiada y los talleres que

realizará para analizar y reflexionar sobre la importancia de la aplicación de la Evaluación Formativa en el desarrollo de la clase.

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

En el mes de enero del 2018 con las actas oficiales del 2017 se elaboró el cuadro de resumen sobre Rendimiento Académico de los estudiantes por grados y áreas del año 2017. Donde se saca la estadística de todos los estudiantes del 1° al 5° de secundaria que están desaprobados, retirados, trasladados y requiere recuperación y se lo plasma en un cuadro estadístico para presentarlo como evidencia en el compromiso 1 Progreso anual de los aprendizajes y el compromiso 2: Retención anual e interanual de los estudiantes para realizar el Informe de Gestión Anual (APENDICE F)

Al realizar la evaluación de los compromisos de gestión 2017 para realizar el Informe de Gestión Anual por los directivos se pudo evidenciar que en algunas áreas hay bastantes desaprobados, estudiantes con promedios bajos, estudiantes que repiten el año y estudiantes que se han retirado y trasladado a otras instituciones. Pero lo que más llamó la atención era la cantidad de desaprobados que había en diferentes áreas esto permitió corroborar que si existe el problema priorizado. Por ello se propone el presente plan de acción que está orientado a la solución del problema identificado: “Inadecuada gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa”

En los monitoreos realizados se pudo evidenciar que los docentes muestran dificultad en la aplicación de la evaluación formativa en su práctica pedagógica porque no evalúan en su clase, no emplean los instrumentos de evaluación, no toman notas de las intervenciones de los estudiantes, no realiza la metacognición, ni mucho menos

realizan el seguimiento a la mejora del aprendizaje de sus estudiantes, por lo que no se puede evidenciar si el estudiante está mejorando o no. Esta dificultad está ligada a las siguientes causas: Falta de capacitación a los docentes sobre evaluación formativa, al inadecuado empleo de los instrumentos de evaluación por parte del docente, a la Falta de compromiso de los docentes para implementar y aplicar la evaluación formativa, tal como lo muestra en árbol de problemas. (APENDICE A). Los docentes al no realizar una adecuada evaluación formativa en sus sesiones de aprendizaje, dando un seguimiento a sus aprendizajes, buscando la reflexión y la mejora del mismo no podrá evidenciar los logros reales de sus estudiantes, ni mucho menos podrá desarrollar capacidades en ellos y por último tenemos el limitado monitoreo y acompañamiento por parte del directivo por la recargada labor administrativa que dificultó dar un seguimiento permanente en su práctica pedagógica del docente. Toda esta dificultad trajo como consecuencias: Estudiantes con altos índices de desaprobados en las diferentes áreas, docentes que no aplican una adecuada evaluación formativa, docentes indiferentes para el recojo de información de los logros de aprendizaje y un Acompañamiento deficiente por parte del directivo por su recargada labor administrativa (APENDICE A). Dentro de este diagnóstico también debemos detallar la encuesta aplicada a los 20 docentes de la institución, sobre la evaluación formativa, el monitoreo ,acompañamiento y evaluación, realizando una comparación de la evaluación formativa con sumativa, (APENDICE B)

### **1.3 Formulación del problema**

Después de haber realizado el diagnóstico referente al tema determinando que existe una Inadecuada gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa. Planteándose el problema la siguiente



interrogante :¿Cómo fortalecer la gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa?

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

Ante la inadecuada gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa se propone como alternativa de solución Un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación consensuada orientado a la aplicación de la evaluación formativa. (APANDICE E)

#### **1.5 Justificación**

El trabajo académico se ha elaborado a partir de la problemática detectada en los docentes quienes muestran dificultades en la aplicación de la evaluación formativa en las sesiones de aprendizaje dificultando propuestas de mejoras en los aprendizajes de nuestros estudiantes. Es decir, los docentes no están realizando un seguimiento adecuado a los aprendizajes de los estudiantes por lo que no se está evidenciando la mejora. A esta problemática se agrega el limitado monitoreo y acompañamiento docente por parte del líder pedagógico debido a la carga administrativa que se presenta diariamente. Entonces, para dar solución al problema se propone elaborar un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación consensuado para fortalecer su desempeño docente sobre evaluación formativa. El directivo como líder pedagógico gestiona la mejora de los aprendizajes poniendo en práctica estrategias pertinentes como la escucha activa, la empatía, asertividad y la comunicación para la mejora continua de los docentes.

El problema identificado se relaciona con el compromiso 1° Progreso Anual de los aprendizajes y el compromiso 4 de la gestión escolar que se refiere al: “Acompañamiento y Monitoreo de la práctica pedagógica.” Donde el directivo como líder gestor de los aprendizajes debe buscar la mejora continua y el fortalecimiento



docente para la aplicación de una adecuada evaluación formativa en el desarrollo de la clase para luego realizar los ajustes y reajustes necesarios.

Para el monitoreo y el acompañamiento se realizará las visitas permanentes al aula utilizando dos instrumentos: Una ficha de autoevaluación y las rubricas de observación de aula o la ficha de desempeño docente; la primera servirá para conocer sus fortalezas y debilidades sobre la evaluación formativa y la segunda va permitir dar un seguimiento a las debilidades de los docentes para ir mejorando continuamente a través de las comunidades profesionales de aprendizaje, talleres de capacitación, jornadas de reflexión y trabajo colegiado que contribuirá a fortalecer sus capacidades para mejorar su desempeño en el aula y de esa manera mejorar los aprendizajes de los estudiantes. También es importante destacar la presencia de los padres de familia quienes son una parte primordial en todo el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esta problemática tendrá un impacto social positivo porque tendremos a directivos comprometidos en impulsar la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa, docentes capacitados y comprometidos con su labor pedagógica y tomando decisiones adecuadas que permita mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes para disminuir el alto índice de desaprobados y elevar sus notas a un nivel satisfactorio. Asimismo, tendremos a padres de familia involucrados y comprometidos con el aprendizaje de sus menores hijos y a estudiantes comprometidos en su aprendizaje, desarrollando competencias para desenvolverse eficientemente en diferentes contextos de su vida cotidiana.

## Capítulo II

### REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

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

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Ortega (2015) en su trabajo de investigación denominado *Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de hunter. Arequipa*. El tipo de diseño empleado en la investigación es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal y para la indagación y procesamiento de la información y el análisis de datos se usó la metodología del enfoque cuantitativo. Toma como muestra censal no probabilístico a 95 docentes del nivel secundaria del área de CTA y para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se ha utilizado la escala Likert. Las conclusiones a la que ha llegado el autor en su investigación muestran que la tendencia de los docentes hacia la aplicación de la evaluación formativa es de nivel alto (60,00%), por otro lado, es notorio el nivel medio (37,90%), denotando la poca frecuencia de la utilización de esta importante herramienta didáctica en las cinco dimensiones, de acuerdo a González (2012) reguladora, procesual, continua, retroalimentada e innovadora.

Arrese (2018) en su trabajo de investigación denominado *Gestión de la planificación y ejecución del proceso de evaluación formativa en las sesiones de aprendizaje en el área de matemática del tercer grado de primaria de la I.E. San José de Tarbes*. El tipo de diseño que emplea es investigación acción participativa bajo un enfoque cualitativo y para el recojo de la información se aplica la técnica de la entrevista y focus groups. El autor llega a la siguiente conclusión que para

fortalecer las capacidades de los docentes se debe realizar talleres sobre el manejo de los procesos de evaluación en el área de matemática que beneficia directamente a las estudiantes en la mejora de sus aprendizajes, promoviendo la participación colaborativa y colegiada entre los docentes, la mejora del desempeño docente con el uso adecuado del tiempo para la evaluación durante las sesiones de aprendizaje y el monitoreo y acompañamiento permanente, bajo el enfoque de gestión del liderazgo pedagógico.

### 2.1.2. Antecedentes internacionales

Belén (2011-2012) En su tesis sobre Evaluación Formativa de la Enseñanza Aprendizaje en el proyecto *Escribir notas informativas breves* en primer grado A de Educación Primaria de la Institución educativa “Lázaro Cárdenas del Río” de Tapachula – México- La tesis consistía en evaluar cada aspecto de cada momento de la clase para conocer si realmente el grupo había comprendido las explicaciones dadas por la docente y replantearlas en forma general o individual apoyando a los alumnos con lento aprendizaje para favorecer su desarrollo cognitivo. La autora concluye que evaluar es un aspecto difícil, pero del cual se obtiene resultados favorables del trabajo diario, asumiendo con responsabilidad al grupo de estudiantes que están a nuestro cargo, ayudándoles a superar las dificultades que tienen los estudiantes en su proceso de aprendizaje, para luego convertirlas en éxitos alcanzados. Por tanto, el líder pedagógico debe promover la práctica de la evaluación formativa en las aulas, donde el estudiante este en constante aprendizaje y el docente le provea de diversas estrategias para que sea capaz de ir ajustando sus procesos de aprendizaje hacia el logro de sus metas.

Guajardo (2011) en su tesis de investigación denominado *La Evaluación Formativa: Práctica de Evaluación del aprendizaje por los docentes de Educación Superior y su impacto en el aprovechamiento del alumno*. La investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto con predominancia del método cuantitativo y como instrumento emplea la entrevista semi estructurada con audio grabado y el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. Toma como muestra 10 profesores y 35 estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas (LAET) debido a los amplios conocimientos de la autora por ser egresada de la misma. El autor concluye en la investigación con respecto al impacto de la evaluación formativa en el rendimiento académico de los alumnos: Que un apunte importante que hay que considerar es la repercusión que tiene la evaluación formativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Sobre este aspecto no hay un hallazgo apreciable del aprovechamiento del estudiante, aun y cuando el conjunto de docentes encuestados así lo hayan manifestado; este resultado se fortalece con las calificaciones de los estudiantes reportados durante el semestre de agosto a diciembre de 2010 en cada una de las materias que imparten los docentes investigados.

Martínez, (2011) *La evaluación formativa en la escuela: Prácticas que favorecen la autorregulación de los aprendizajes*. En la investigación utiliza el enfoque socio-crítico y como instrumento emplea la observación en el aula, la entrevista formal e informal, el diario pedagógico y la encuesta. Toma como muestra a 87 estudiantes que conforman dos grupos que cursan el 3ro grado de primaria. La conclusión a la que ha llegado la autora es que evaluar en la escuela es un proceso complejo cuyos efectos sobre el aprendizaje del estudiante dependen de múltiples acciones y habilidades de los diversos integrantes de la comunidad educativa; cuando se aplica una estrategia de evaluación no sólo se está valorando el dominio de conocimientos

específicos en un área del saber, pues se considera que el desempeño académico de un estudiante comprende también sus actitudes frente a la tarea de aprender, el desarrollo de habilidades de reflexión frente al conocimiento y frente a sus labores académicas con el propósito que se vean favorecidos sus procesos de autorregulación; tales procesos se asumen como un fin posible de alcanzarse a partir de prácticas de evaluación formativa que cumplan con las condiciones necesarias, entendidas éstas, como el trabajo conjunto entre todas las personas que hacen parte de la educación del estudiante. Por tanto, se espera su participación de un acompañamiento familiar constante y una intervención docente adecuada.

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

### **Gestión Curricular**

Castro (2005) El autor menciona que:

La gestión curricular es la capacidad que tiene el directivo para organizar y poner en actividad el Proyecto Educativo de la Institución Educativa y que deben estar centrados en los temas que deben enseñar los docentes y los contenidos que deben aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar encaminada a lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, desarrollar sus competencias; pero buscando siempre un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución educativa para que se concrete todos los aprendizajes planteados. (Módulo 4 Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico p 10).

### **Monitoreo Acompañamiento y Evaluación pedagógico**

Según Minedu (2014)

Podemos conceptualizar al monitoreo pedagógico como un proceso organizado que permite identificar fortalezas y debilidades en la praxis de los docentes en el aula a fin de mejorar su desempeño, posibilitando una toma de decisiones más pertinentes o adecuadas. Además, podemos identificar las características que debe tener el monitoreo pedagógico: Que sea un proceso sistemático y planificado, que implique el recojo y análisis de la información, que el punto de partida sean los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes de los estudiantes y por último que desemboque en la toma de decisiones. (Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p 10)

### **Acompañamiento Pedagógico**

Según la R.S.G. N.º 008- MINEDU (2017)

El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación docente en servicio centrada en la escuela, donde el acompañante promueva en los docentes la de su práctica pedagógica en el aula, a través del descubrimiento, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En ese marco, el monitoreo en el aula y las reuniones de interaprendizaje, así como otras prácticas, se sitúan en una estrategia de acompañamiento pedagógico liderada por el director. No es un proceso evaluativo ni punitivo, sino un proceso que busca la mejora continua a través del uso de prácticas colaborativas entre los docentes y el director de



una Institución Educativa. o una red educativa”. (Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p 41)

Según la R.S.G. N.º008-2017-MINEDU.

Se ofrecen mayores precisiones a la definición de acompañamiento pedagógico, siendo ahora denominada como acompañamiento pedagógico interno: “Modalidad en la cual quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento es el director de la Institución Educativa. o quien haga sus veces, sea este el Sub Director o Coordinador Pedagógico. El acompañamiento interno se implementa en las Instituciones Educativas. que poseen mejores condiciones para asumir la formación docente en servicio y forjar el desarrollo de la autonomía institucional en un marco de mejora continua.

Rodríguez y Molina (2011)

Indica que la estrategia de acompañamiento pedagógico consiste en “brindar soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo) para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa. El acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela.”. (Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p 42)



Vesub y Alliaud (2012) Los autores destacan la importancia que se debe dar a la reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes como eje central durante todo el proceso de acompañamiento pedagógico que está siendo apoyada en la revisión de la teoría acerca de lo que funciona o no en pedagogía, la revisión de los propios esquemas mentales, los sistemas de creencias, las rutinas, los hábitos y las actitudes que se visibilizan en el actuar. En ese sentido, mencionan que “se trata de llevar a cabo un proceso de auto y co-análisis que oriente el desarrollo en tres planos: personal, profesional e institucional. Para cambiar o mejorar prácticas de los docentes requieren de apoyo externo, de estructuras y dispositivos que actúen como mediadores y facilitadores del cambio” ((Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente p 41).

### **Evaluación del Desempeño Docente**

Chaparro, Farfán y Rincón (2008). Existe un consenso en la comunidad internacional donde indica que la evaluación de la práctica al docente

“no debe tener como objetivo vigilar, controlar, castigar, ni excluir, sino favorecer el perfeccionamiento del docente a través de la identificación de aquellas cualidades que conforman a un buen docente. La evaluación como forma de control, exclusión, vigilancia y control, es desnaturalizada e inaceptable, pues desfigura la profesionalización, la formación y el desempeño de los docentes” (Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p 58).

MINEDU (2008). Menciona que se debe impulsar el mejoramiento permanente de la práctica docente y la evaluación necesita realizarse a lo largo del año escolar. Esto solo es posible si hay reflexión permanente entre todos los actores educativos o quienes trabajan en ellas, además debemos realizar un seguimiento al desempeño

(propio y de otros) de acuerdo con los estándares de calidad y los compromisos de gestión adquiridos. (Módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p 59).

### **Trabajo colegiado**

Según Rodríguez y Barraza en su Libro titulado “El trabajo Colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza”, toman como referencia a Reyes, s.f. que define al trabajo colegiado como:

“Cuando todos los docentes de una institución educativa trabajan de manera colegiada significa que, todos estamos involucrados en el quehacer educativo buscando generar cambios en la escuela, participando en el análisis y reflexión de los asuntos académicos, planteando propuestas que puedan surgir entre ellos, lo cual demanda casi siempre la horizontalidad en las interacciones. Las experiencias y conocimientos de los participantes son considerados como aportaciones valiosas.” Por tanto, si los docentes planifican de manera colegiada todo el trabajo que desarrollarán en la escuela los resultados serán muy beneficiosos para la Institución Educativa y para cada uno de los docentes facilitándoseles su trabajo posterior en la ejecución curricular.

### **Comunidades Profesionales de Aprendizajes.**

Según manifiesta Bolívar Ruano (2014), las Comunidades Profesionales de Aprendizaje están integrados por un grupo de profesionales que se apoyan mutuamente, reflexionando sobre su práctica pedagógica a fin de mejorar los aprendizajes de los alumnos. Además, Bolívar Ruano, (s.f.) refiere a DuFour (2014:11) quien afirma que una Comunidad Profesional de Aprendizaje es una nueva forma de trabajar juntos que afecta profundamente a las prácticas de enseñanza. Sin

embargo, iniciar y mantener el concepto requiere de mucho trabajo. Es decir, cuando los docentes se comprometen y persisten poniendo en práctica los principios anteriormente descritos los estudiantes aprenden y se crean comunidades profesionales de aprendizaje. Así mismo Bolívar Ruano (*s.f.*) muestra que Harris y Jones (2010: 173) exponen que el modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje es una nueva forma de asegurar que existen oportunidades para que los profesionales aprendan prácticas novedosas que contribuyan a generar nuevos conocimientos. El problema radica en que nuestras escuelas no están diseñadas para que los docentes aprendan, es difícil y raro de creer, pues si los alumnos van a la escuela a incrementar sus conocimientos en las diferentes áreas curriculares, por qué los docentes no aprenden unos de otros, compartiendo experiencias y expectativas para que los aprendizajes de los alumnos sean eficaces. (p 5). Por último, Bolívar Ruano, (*s.f.*) menciona a Escudero (2009: 11) donde sostiene que la idea de comunidad tiende a connotar calidez de relaciones entre las personas, pero también puede suponer una forma de invasión y negación de la individualidad. Su cercanía comporta reconocimiento, pero también un medio sutil de vigilancia y control.

### **Evaluación formativa**

Ministerio de Educación Nacional, (2008)

Desde una perspectiva formativa, la evaluación docente es un procedimiento de valoración de su práctica pedagógica sobre la base de evidencias, se busca generar en los docentes “la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus

necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia”.

p. 10)

### **Evaluación formativa en las competencias**

Medina, Domínguez y Sánchez (2013) Menciona que :

La evaluación formativa es una herramienta fundamental no sólo para adquirir conocimientos, sino también para desarrollar las competencias en los estudiantes. Por lo tanto, el docente está obligado a conocer e investigar las potencialidades de cada uno de los estudiantes a su cargo, así como las diferentes capacidades, estilos de aprendizajes, aptitudes y habilidades necesarias para mejorar, progresar y lograr las competencias señaladas en un contexto específico.

Tobón (2006) Argumenta que la evaluación formativa es el proceso que va a fijar el nivel de logro de una competencia basada en criterios planificados, y en el desempeño como evidencia de los logros progresivos; buscando siempre superar obstáculos o dificultades, para consolidar estos aprendizajes en el continuo trabajo escolar.

Zabala y Arnau (2008) Habría que decir también, la evaluación formativa tiene carácter interactivo de acompañamiento constante por parte del docente que entiende la importancia de ir conociendo progresivamente los avances y mejoras en el aprendizaje. En ese sentido las competencias son saberes que el estudiante tiene que ir desarrollando y deben ser evaluadas, guiadas, orientadas y encaminadas con la ayuda del docente para ser capaz de enfrentar una situación adversa con éxito, producto de haber utilizado en forma interrelacionada las actitudes, habilidades y conocimientos.

Palacios (2009) Afirma que el desarrollo de estas competencias se debe de dar mediante la ejecución de las tareas, esto es un proceso intelectual y manual, minimizando la simple acumulación de los conocimientos o la automatización de procedimientos, respaldados por el pensar, la creatividad, la imaginación, la aplicación y comprensión de estos, sin el cual no hay proceso de enseñanza aprendizaje. En consecuencia, la evaluación formativa está ligada íntimamente a los cuatro pilares de la educación para desarrollar las competencias, como lo indica Delors (1996), siendo estos el **aprender a conocer** para asimilar los contenidos hacia la comprensión, el **aprender hacer** donde sea capaz de resolver situaciones, **aprender a vivir juntos** participando y cooperando con los del entorno y **aprender a ser** valiéndose de los aprendizajes aprendidos porque lo enriquece como ser humano. Por tanto, se puede decir que la evaluación formativa tiene una relación ligada no sólo al conocimiento sino al desarrollo de las competencias, de donde el evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño del estudiante durante el proceso con base a criterios u objetivos de competencias, para emitir un juicio, así mismo, le permite distinguir las áreas débiles que requieren ser fortalecidas para coronar un nivel de desempeño eficaz de la competencia requerida, consolidado de esta forma el aprendizaje del estudiante y que éste sea evidenciado mediante la utilización y manejo adecuado de procedimientos, métodos, técnicas y estrategias en la solución de situaciones nuevas o problemáticas.

### **Efectos frecuentes de la evaluación formativa en la docencia**

Según el MINEDU (2012)

En una institución educativa donde la práctica docente esté sujeta a la evaluación formativa trascenderá en el desempeño eficaz, creativo y responsable del mismo, sin olvidar el medio donde esté inserta la escuela, permitiendo que éstos puedan desarrollar competencias idóneas que exige la realidad educativa en una dimensión pedagógica, política y cultural; éstas son las siguientes:

- a) Conoce y comprende las características de los estudiantes, el contexto, contenidos y procesos pedagógicos para desarrollar las capacidades y promover la formación integral.
- b) Planifica la enseñanza vinculando los aprendizajes con las estrategias metodológicas y recursos disponibles en una programación de continuo mejoramiento.
- c) Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia y vivencia con el fin de formar hombres críticos e interculturales.
- d) Conduce el proceso de enseñanza sabiendo contenidos, dominando estrategias y recursos pertinentes para un aprendizaje que lleve a solucionar problemas de sus intereses y contextos culturales.
- e) Evalúa continuamente el aprendizaje para retroalimentar tomando en cuenta los ritmos y estilos de aprender de cada estudiante.
- f) Participa activamente en la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional.

- g) Establece relaciones inter institucionales con la familia, la comunidad, y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.
- h) Reflexiona sobre su labor docente desarrollando aprendizajes de forma individual y colectiva, afirmando su identidad y responsabilidad.
- i) Ejerce su profesión con ética, respeto, honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso como ser social y humano.

### **Efectos frecuentes de la evaluación formativa en estudiantes.**

Según Zarco (2010) El manejo y aplicación de la evaluación formativa durante el proceso de enseñanza-aprendizaje trae consecuencias positivas en:

- a) Los estudiantes ponen en práctica las habilidades que progresivamente van adquiriendo en el desarrollo de la clase y las que se van consolidando con más fuerza cuando comparte el aprendizaje con otros.
- b) Las preguntas formuladas por el docente refieren, por qué el estudiante debe de estudiar, facilitando la autorregulación en el estudio, y produciendo en ellos el interés por el estudio y la organización.
- c) Las preguntas orientan al estudiante sobre el tema o tarea a realizar, despertando en ellos la motivación investigativa.
- d) Los estudiantes inducen por sí mismos, el nivel de aprendizaje que se desea lograr y posteriormente seguir alcanzando nuevas metas.



- e) La evaluación formativa provoca continuamente motivaciones creando un clima favorable al aprendizaje, haciendo posible el éxito del mismo sabiendo sortear barreras por sí mismo.
- f) La evaluación formativa hace de la clase activa, funcional y amena que invita a los estudiantes ser parte de ella, considerando estas clases importantes, interesantes y alentadoras.
- g) Permite que el estudiante reconozca sus características biopsicosociales e interactúe entre sus compañeros y docente.

#### Tipos de evaluación

Según Castillo (2002) Hablar sobre evaluación es muy amplio. Hay que tener en cuenta que la evaluación tiene su diversificación de acuerdo a sus aplicaciones, a su intencionalidad educativa, al proceso en el que se encuentra, al contexto y a los actores involucrados existen etapas en el proceso Enseñanza-Aprendizaje: antes, durante y después; por tal motivo, la tipología de la evaluación estará constituida por tres momentos: diagnóstica, formativa y sumativa. En cambio, Bonvecchio y Maggioni (2006) le asignan nombres diferentes a la formativa y sumativa, identificándolas como procesual y de resultados, respectivamente. Estos mismos momentos de la evaluación coinciden con la tipología que presentan Artiles, Mendoza y Yera (2008); las cuales se explican a continuación: **Diagnóstica**. Corresponde al *antes*; a la evaluación inicial. Ésta debe ser diferenciada y pronóstica, siempre y cuando sea colectiva. Consiste en la recopilación de datos sobre la situación en la que se encuentra el alumno al inicio del proceso enseñanza-aprendizaje los cuales van a proporcionar el diagnóstico para llevar a cabo, en caso de ser necesario, un reordenamiento de los objetivos que se

pretenden alcanzar en un determinado tiempo, o algunos otros aspectos que sea importante reestructurar.

**Sumativa.** Corresponde al *después*. Es la evaluación final en los momentos de la evaluación. De acuerdo con Bonvecchio y Maggioni (2006) y Taras (2008) es la evaluación de resultados. Proporciona información de cómo ha evolucionado el proceso educativo en los involucrados, los cuales son: la sociedad, la institución, los padres o tutores y el alumno. Por tal motivo, tiene un enfoque social y pedagógico. Social porque va a determinar ante un grupo de personas si el alumno ha asimilado todos los conocimientos para acreditar los cursos, y pedagógica debido a que le va a otorgar, precisamente, la acreditación del curso o carrera. Su función principal es rendir cuentas; opera como instrumento de control social para tomar decisiones de la práctica educativa (Artiles, Mendoza y Yera, 2008). En resumen, la evaluación sumativa va a proporcionar el resultado final de un proceso educativo. Sobre el mismo tenor, Ainsworth y Viegut (2006) postulan que las evaluaciones sumativas proporcionan una buena medida final, sí, sólo sí, los objetivos de aprendizaje se han cumplido.

**Formativa.** Pertenece al *durante*. También conocida como evaluación procesual (Artiles, Mendoza y Yera, 2008), continua, de seguimiento, permanente o proactiva Bonvecchio y Maggioni (2006), será siempre y en todos los casos, evaluación formadora, motivadora y orientadora (Álvarez, 2001), y a medida que esa evaluación forme, será parte integral del pensamiento crítico.

La evaluación formativa consiste en recabar información sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje para, de esa forma, verificar si realmente se están dando los aprendizajes, de no ser así, es el momento de reconducir o sustituir la estrategia de la

enseñanza que se esté llevando a cabo. Este tipo de evaluación ofrece información en forma constante de los errores cometidos tanto en la enseñanza como en el aprendizaje (Oliver, 2002), por eso la importancia de la misma, porque permite tener el control de lo planeado y redireccionarlo si fuera necesario. Tal como mencionan Artiles, Mendoza y Yera (2008), la evaluación formativa está considerada como una de las formas evaluativas que mejor garantiza un crecimiento personal del estudiante.

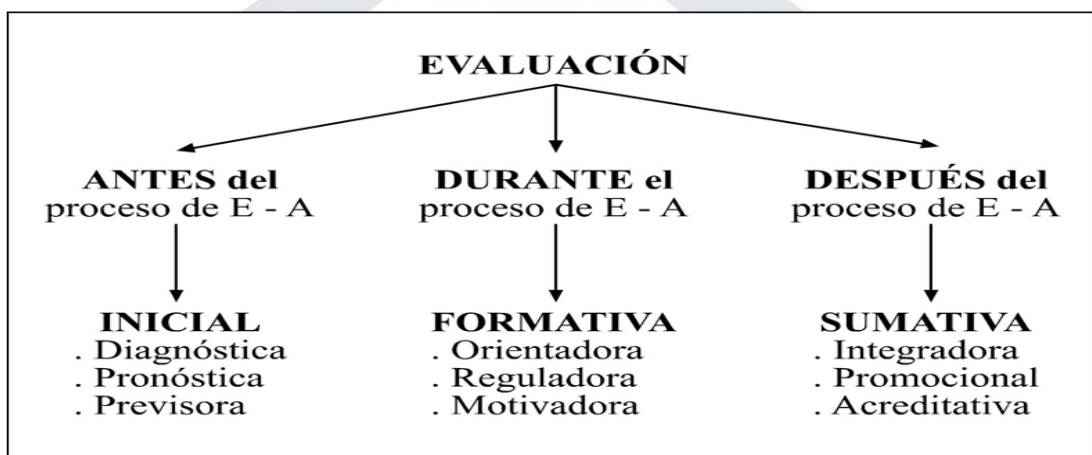


Figura 1. Tomada de Castillo (2002, p. 8) sobre los momentos de la evaluación

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada porque “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”, tal como lo mencionan Sánchez y Reyes (2002, p. 18) y educacional porque está dirigido a resolver una problemática en la gestión de la educación; y aunque su aporte tiene un margen limitado de generalización, su impacto es efectivo en la gestión de la Institución Educativa. Además, el enfoque de la investigación es cualitativa porque es abierto, flexible y holístico, tal como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014) que en toda **investigación cualitativa** “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

#### 3.2. Diseño de investigación

El diseño que se empleó en la investigación es de tipo **Investigación Acción Participativa**. Tal como menciona Roberts, como se citó en Hernández et al (2014, p 501) con este tipo de diseño se resuelven una problemática o se implementan cambios en la escuela, donde los miembros de la comunidad educativa intervienen de manera colaborativa y democrática en la solución del problema identificado.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y PLAN DE MONITOREO DE LA PROPUESTA

##### 4.1. Plan de Acción

El presente diseño de plan de acción aborda como alternativa de solución Un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación consensuada orientado a desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa., para ello primero se ha desarrollado el objetivo general y específicos, y las actividades que ayudarán a cumplir estos objetivos.

##### 4.1.1. Objetivos

###### Objetivo General

Elaborar un plan de gestión curricular para la mejora de las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa en una institución educativa de Iquitos, región Loreto

###### Objetivos Específicos

- Planificar jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa.
- Organizar el trabajo colegiado por áreas en la elaboración y uso de los instrumentos de evaluación.
- Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer capacidades de los docentes sobre evaluación formativa.

- Diseñar estrategias de Monitoreo y Acompañamiento respondiendo a las necesidades de los docentes sobre evaluación formativa.

#### **4.1.2. Participantes**

La población total que se va a tomar como muestra en el trabajo académico son 20 docentes de los 83 que pertenece al universo total del nivel secundaria que laboran en el turno de la mañana y la tarde de una Institución Educativa.

#### **4.1.3. Acciones**

- Organizan jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para el logro de los aprendizajes.
- Taller por áreas para la elaboración de los instrumentos de evaluación que se deben utilizar en las sesiones de aprendizaje.
- Taller sobre trabajo en equipo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes en evaluación formativa.
- Aplicar el Plan de Monitoreo , acompañamiento y evaluación a los docentes en la aplicación de la evaluación formativa.

#### **4.1.4. Técnicas e Instrumentos.**

Para el desarrollo del presente trabajo debemos definir las técnicas e instrumentos a utilizar; para la jornada de reflexión se utilizará la observación directa y el anecdotario, en los talleres para elaboración de instrumentos y evaluación formativa se utilizará un cuestionario. Y finalmente para el Monitoreo, acompañamiento y evaluación se utilizará la ficha de desempeño ( Rúbricas)

#### 4.1.5. Recursos humanos y materiales

**Humanos :** Está conformado por los responsables directos que son los directivos de la Institución Educativa y los beneficiarios son los docentes y estudiantes. Asimismo, los colaboradores son los docentes del aula de innovación, de inglés, de cómputo, de laboratorio, personal administrativo y de servicio.

**Materiales :** Dentro los materiales tenemos los útiles que se va utilizar como: hojas, lapiceros, impresiones, marcadores y fotocopias. Asimismo, las herramientas de apoyo al trabajo tenemos: laptops, proyector multimedia, etc.

#### 4.1.6 Presupuesto

Todo trabajo debe tener en cuenta un presupuesto donde se detalla los gastos que se realizarán para desarrollar el trabajo, el cual será autofinanciado por el directivo, siendo los costos como se indica en la siguiente tabla.

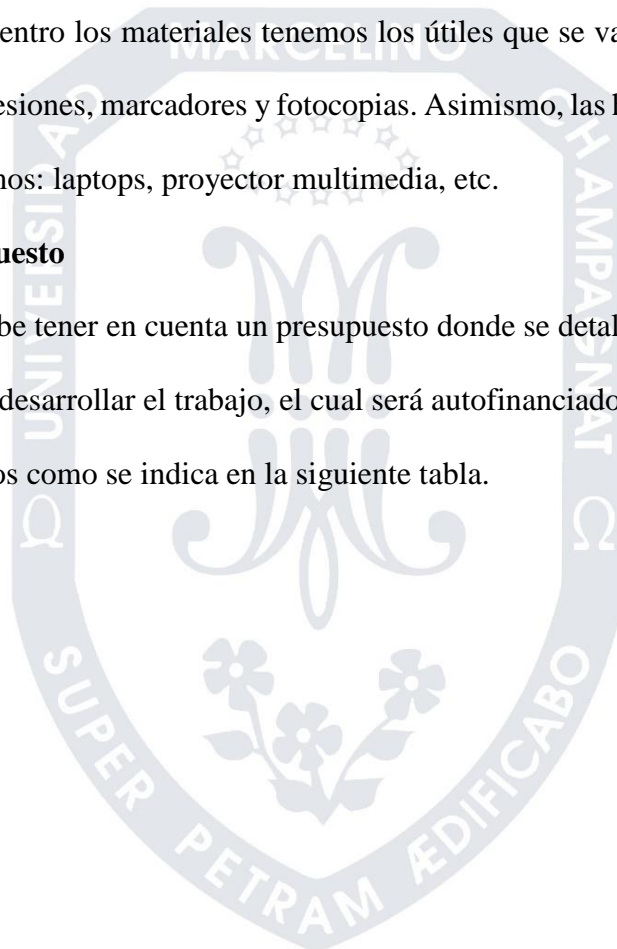




Tabla 1 *Presupuesto de las acciones a desarrollar en el Plan de Acción.*

Actividades	Periodo	Costo
Organizan jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para el logro de los aprendizajes.	Abril	S/ 150,00
Taller por áreas para la elaboración de los instrumentos de evaluación que se deben utilizar en las sesiones de aprendizaje.	Mayo	S/ 250,00
Taller sobre trabajo en equipo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes en evaluación formativa.	Junio	S/ 250,00
Aplicar el Plan de Monitoreo , acompañamiento y evaluación a los docentes en la aplicación de la evaluación formativa.	Agosto y Diciembre	S/ 250.0
Totales		S / 900,00

#### 4.1.7. Matriz de monitoreo y evaluación

La siguiente tabla nos describe los niveles y criterios de implementación de la acción llevados a porcentajes, para constatar si el Plan de Acción se ha implementado adecuadamente.

Tabla 2 *Valoración por Niveles y Criterios de implementación para el monitoreo y evaluación del Plan de Acción.*

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	CRITERIO
No implementada (0%)	Corresponde a una actividad que no presenta ningún grado de avance (requiere justificación)
Implementación inicial (1 – 24%)	Su ejecución es inicial, pero sigue un curso adecuado en relación a fechas programadas; o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones (requiere justificación)
Implementación parcial (25 - 49%)	Su ejecución es parcial, pero sigue un curso adecuado en relación a las fechas programadas; o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones
Implementación intermedia (50 – 74%)	Su ejecución es parcial, pero sigue un curso adecuado en relación a fechas programadas
Implementación avanzada (75 – 99%)	La actividad se encuentra en un estado avanzado de implementación, de acuerdo a lo programado.

La tabla 3 nos detalla las líneas de acción de acuerdo a los objetivos específicos

Tabla 3 Nivel de implementación de los objetivos específicos y medios de verificación para el monitoreo y evaluación.

Líneas de Acción				
<b>GESTION CURRICULAR</b>				
Objetivo específico	Planificar jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa.	Organizar el trabajo colegiado por áreas en la elaboración y uso de los instrumentos de evaluación.	Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer capacidades de los docentes sobre evaluación formativa.	Diseñar estrategias de Monitoreo y Acompañamiento respondiendo a las necesidades de los docentes sobre evaluación formativa.
Nivel del logro del Objetivo	90%	85%	95%	85%
Señala los medios de verificación	Ruta de trabajo. Asistencia a jornada Cronograma Evidencias.	Ruta de trabajo. Asistencia a jornada Cronograma Evidencias.	Ruta de trabajo. Asistencia a jornada Evidencias.	Ruta de trabajo colegiado. Asistencia a jornada. Evidencias.
Señale las principales dificultades, según nivel logrado	El 10% de inasistencia del personal jerárquico por falta de compromiso al trabajo asumido.	El 15% de inasistencia de docentes debido a: Imprevistos laborales, limitado presupuesto, docentes que trabajan en otros lugares y falta de compromiso.	El 5% de inasistencia de docentes por falta de compromiso e imprevistos en la jornada laboral.	El 15% de inasistencia de docentes debido a: docentes que trabajan en otros lugares, Imprevistos laborales y familiares, limitado presupuesto, y falta de compromiso.
Reformule las acciones para mejorar el nivel de logro	Diálogo permanente y personalizado con los jerárquicos que no asisten a la actividad y	Dialogo permanente y personalizado con los docentes que no asisten a la actividad.	Dialogo permanente y personalizado con los docentes que no asisten a la actividad	Dialogo permanente y personalizado con los docentes que no asisten a la actividad

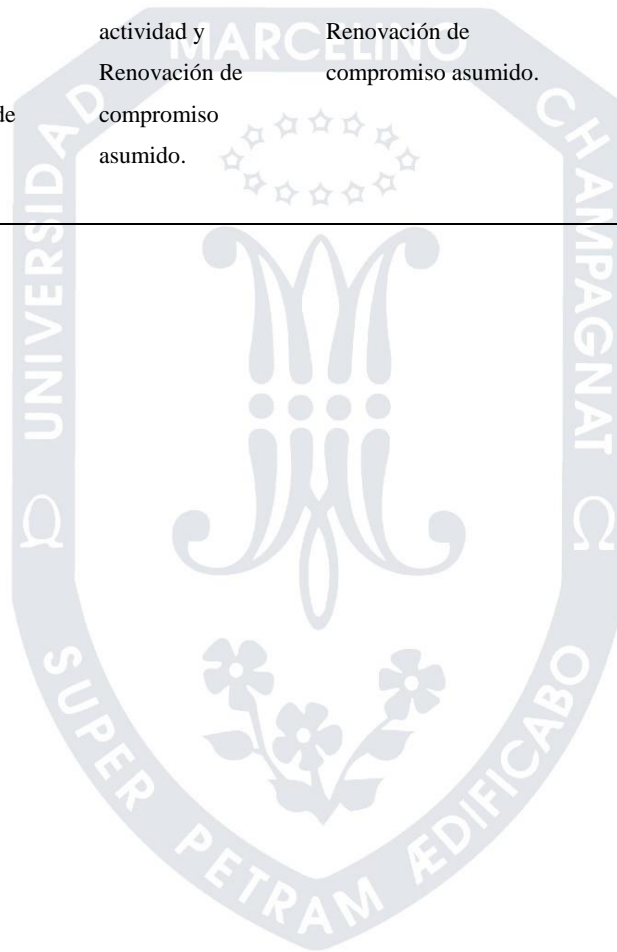
Renovación de compromiso asumido.      Renovación de compromiso asumido.      Renovación de compromiso asumido.      Renovación de compromiso asumido.

Tabla 4 Nivel de implementación de las acciones programadas y medios de verificación para el monitoreo y evaluación.

Líneas de acción				
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>				
Actividades programadas	Organizan jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para el logro de los aprendizajes.	Taller por áreas para la elaboración de los instrumentos de evaluación que se deben utilizar en las sesiones de aprendizaje.	Taller sobre trabajo en equipo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes en evaluación formativa.	Aplicar el Plan de Monitoreo , acompañamiento y evaluación a los docentes en la aplicación de la evaluación formativa.
Indique el nivel de logro	95%	90%	90%	90%
Señale los medios de verificación	Ruta de trabajo. Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. Cumplimiento de cronograma.	Ruta de trabajo. Asistencia a la jornada. Cumplimiento de cronograma. Evidencias.	Ruta de trabajo. Asistencia a la jornada. Cumplimiento de cronograma. Evidencias	Ruta de trabajo. Asistencia a la jornada de reflexión. Cumplimiento de cronograma. Evidencias.
Señale las principales dificultades, según nivel logrado	Recargadas funciones del equipo directivo. Imprevistos en la jornada laboral de los jerárquicos.	El 10% de inasistencia del personal directivo o jerárquico se debe a: Recargadas funciones del equipo directivo. Imprevistos en la jornada laboral de los jerárquicos. Falta de compromiso.	El 10% de inasistencia del personal directivo o jerárquico se debe a: Imprevistos en la jornada laboral. Limitado presupuesto. Docentes que trabajan en otros lugares. Falta de compromiso.	El 10% de inasistencia del personal docente se debe a: Imprevistos en la jornada laboral. Limitado presupuesto. Docentes que trabajan en otros lugares. Falta de compromiso.

Reformule las acciones para mejorar el nivel de logro	Diálogo permanente y personalizado con directivos y jerárquicos que no asisten a la actividad. Renovación de compromiso asumido.	Diálogo permanente y personalizado con los jerárquicos que no asisten a la actividad y Renovación de compromiso asumido.	Dialogo permanente y personalizado con los docentes que no asisten a la actividad. Renovación de compromiso asumido.	Dialogo permanente y personalizado con los docentes que no asisten a la actividad. Renovación de compromiso asumido.
---	--	--	--	--

---



Acciones y actividades	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsable	Involucrados	Recursos materiales	Presupuesto	Indicadores	Factores de riesgo
Organizan jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para el logro de los aprendizajes.	05 de marzo	27 de marzo	Equipo directivo	Directivos Jerárquicos Docentes	Fotocopias Papelotes plumones	100,00	E Los 100% de los docentes comprometidos en capacitarse sobre evaluación formativa e instrumentos de evaluación. El 100% de los directivos comprometidos con el cumplimiento del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación.	Equipo tecnológico averiado. Falta de compromiso. Imprevistos en la jornada laboral.
Taller por áreas para la elaboración de los instrumentos de evaluación	08 de abril	07 de mayo	Equipo directivo	Jerárquicos coordinadores	Equipo tecnológico:	150,00	Los 100% de los docentes comprometidos en capacitarse sobre	Equipo tecnológico averiado. Falta de compromiso.

que se deben utilizar en las sesiones de aprendizaje.					Laptop y multimedia. Fotocopias Papelotes Plumones.		evaluación formativa e instrumentos de evaluación.	Imprevistos en la jornada laboral.
Taller sobre trabajo en equipo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de los docentes en evaluación formativa.	08 de junio	09 de junio	Equipo directivo y Jerárquicos	Docentes	Equipo tecnológico: Laptop y multimedia. Fotocopias Papelotes Plumones.	250,00	El 100% de los docentes reconocen la importancia de emplear la evaluación formativa para evidenciar los aprendizajes de los estudiantes.	Equipo tecnológico averiado. Falta de compromiso. Imprevistos en la jornada laboral. Docentes que trabajan en otros lugares.
Aplicar el Plan de Monitoreo , acompañamiento y evaluación a los docentes en la aplicación de la evaluación formativa.	16 de junio	21 de julio	Equipo directivo y Jerárquicos	Docentes.	Equipo tecnológico: Laptop y multimedia. Fotocopias Papelotes Plumones.	250,00	El 100% de los docentes comprometidos en la aplicación de la evaluación formativa.	Equipo tecnológico averiado. Falta de compromiso. Imprevistos en la jornada laboral.



## 4.2 MATRIZ DE PLANIFICACION DEL PLAN DE ACCION.

Tabla 5 Matriz de Planificación del Plan de acción



### **4.3. Validación de la propuesta**

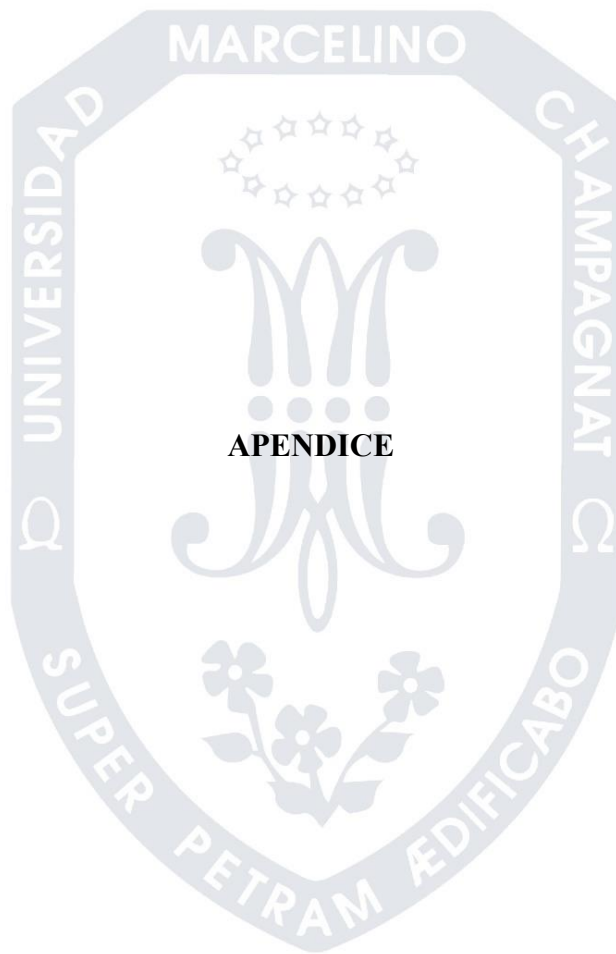
#### **4.3.1. Resultados de validación**

A partir de los resultados de la aplicación de la consulta a especialistas, se concluye que la propuesta es novedosa, pertinente, válida, factible, aplicable y generalizable siempre que adapte a los contextos en el que pretenda aplicar. (Ver tabla 6,7 y 8 Apéndice F)



## REFERENCIAS

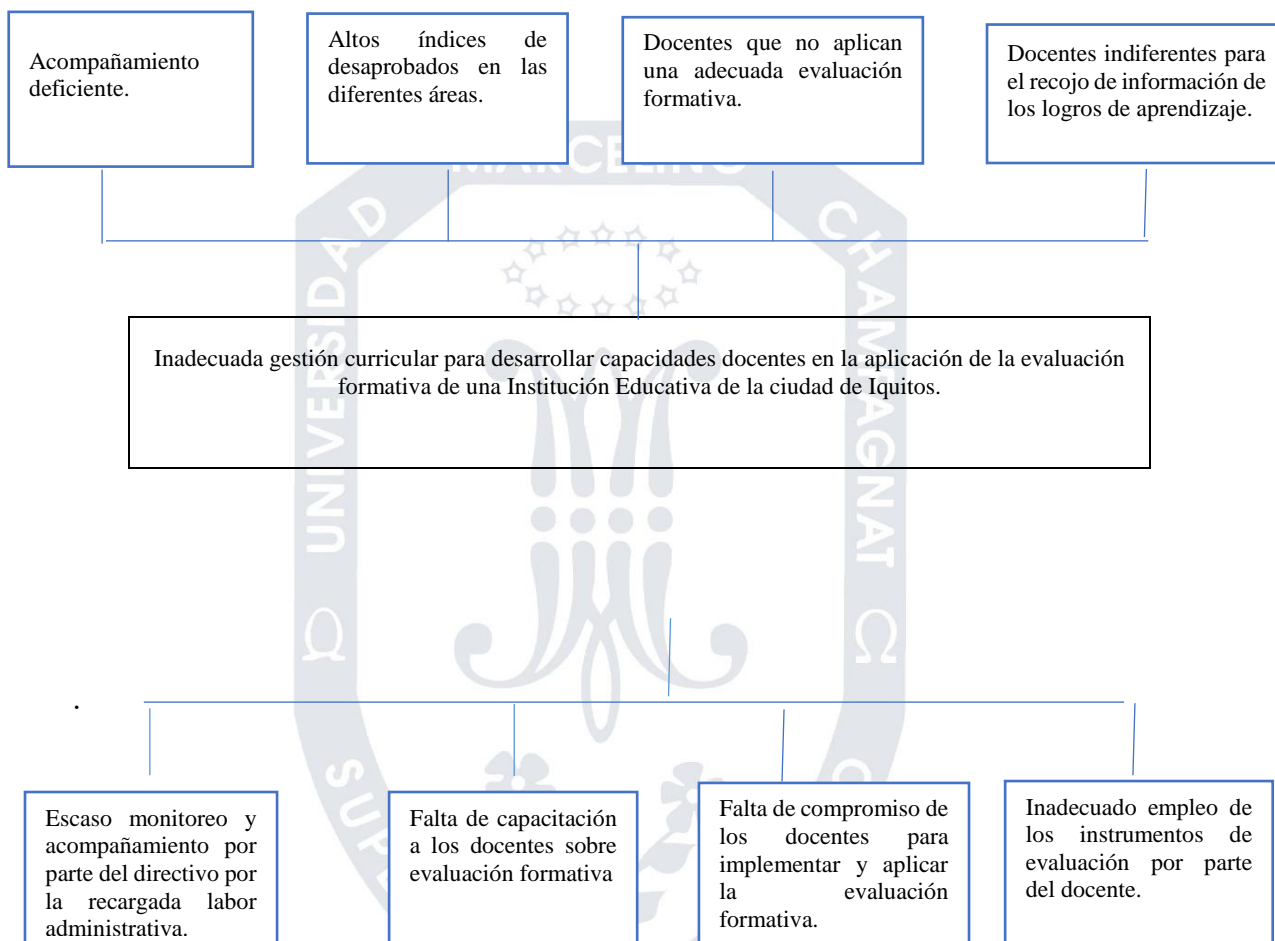
- MINEDU* (2017) Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente. Módulo 5 de la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Lima Perú. MINEDU.
- MINEDU (2017) Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Módulo 4 de la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Lima Perú. MINEDU.
- Marco del Buen Desempeño Directivo – Lima MINEDU 2014.
- Ministerio de Educación del Perú (2017) Plan de Acción y Buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico en la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Tercer fascículo Lima Perú. MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2017) Guía de Evaluación y Autoevaluación del Trabajo Académico II. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad con mención en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Guía. Lima Perú. MINEDU.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.  
México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Ortega (2015) en su trabajo de investigación denominado “Evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de hunter. Arequipa.”.



**APENDICE**

## APÉNDICE A

### ÁRBOL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA



**APÉNDICE B**

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**



**"MAYNAS"**

**INFORME DE GESTIÓN**

**ANUAL 2017**

**IQUITOS – PERÚ**

## “AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

Iquitos, 15 de enero del 2018

### **RESOLUCIÓN DIRECTORAL INSTITUCIONAL Nº 007 - 2018 – DREL- I.E.P.S.M. “MAYNAS”-D.**

Visto los documentos, donde se solicita la aprobación mediante RDI del documento “Informe de Gestión Anual – 2017” I.E.P.S.M. “Maynas”.

#### **CONSIDERANDO:**

Que es propósito de la Dirección de la Institución Educativa Pública Secundaria de Menores “Maynas”, Distrito de Iquitos, Provincia de Maynas, Región Loreto, garantizar el mejoramiento del trabajo educativo para el normal desarrollo de las labores académicas en la jurisdicción de nuestra Institución.

Que es necesario la aprobación del documento auto evaluativo “Informe de Gestión Anual - 2017”, para que sirva como referente para la formulación del PAT – 2018 y se incluyan nuevas condiciones de actualización, capacitación, potenciación y mejoramiento educativo.

Estando a lo informado por las Sub Direcciones de Formación General del Turno Mañana y Tarde y Sub Dirección Administrativa y con la visaciones de los Equipos de Investigación y Evaluación y el Vº Bº del Consejo Educativo Institucional.

De conformidad con el Art. 68º de la Ley General de Educación Nº 28044 y su modificatoria Nº 28123, R.M. Nº 009-2005-ED, “Gestión en las Instituciones Educativas, R.M. Nº 0556 – 2014 – ED **“Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2017”**”.

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero:** Aprobar el documento de **24 folios “Informe de Gestión Anual – 2017”**

**Artículo Segundo:** Remitir a la DREL, copia autenticada del presente documento.



Regístrese y Comuníquese y archívese.

## I. EVALUACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN.

### 3.1 COMPROMISO 1: Progreso Anual de todas y todos los Estudiantes.

Para la mejora de los aprendizajes se han desarrollado diversas estrategias de trabajo y proyectos del MINEDU como los siguientes:

- Proyecto Ambiental para el cuidado de los ríos de los alrededores de nuestra ciudad.
- Proyecto de Reciclaje para evitar contaminar la ciudad.
- Proyecto En Secundaria si la Haces la Hacemos Todos. Y el Proyecto de Participación Estudiantil, donde nuestros estudiantes han elegido un tema priorizado que se debe trabajar el año 2018.
- Proyecto de Buenas Prácticas para el uso adecuado del agua, donde participaron un equipo de docentes y alumnos con proyección a la comunidad, habiendo obtenido el 1er Lugar, premiado por la SUNASS.
- Proyecto de Reforzamiento en Matemática y Comunicación, para la mejora de los aprendizajes y restar el índice de desaprobados en estas dos áreas.

### 3.2 COMPROMISO 2: Retención anual e interanual de los estudiantes.

Para mejorar las metas de atención 2017 se trabajó con el Proyecto del área de Educación para el Trabajo, denominado "Mejorando las metas de atención"

También se hizo campaña radial en las emisoras locales.

Se dio inicio al año escolar 2017 una semana antes de lo estipulado por el MINEDU, asegurando de esta manera la matrícula oportuna y la asistencia de casi el 100% de los estudiantes.

## A. ESTADISTICA

GRADOS	SECCIONES	ALUMNOS MATIC.	APROBADOS		REQUIERE RECUPERACION		DESAPROBADOS		RETIRADOS		TRASLADADOS	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1°	10	303	155	70	96	43	24	11	31	14	7	03
2°	9	208	96	40	70	29	26	11	15	6	1	00

<b>3°</b>	9	208	85	38	84	38	22	10	13	6	5	02
<b>4°</b>	9	189	96	47	64	32	17	08	10	05	2	01
<b>5°</b>	8	176	119	60	26	13	6	03	5	03	1	01
<b>TOTAL</b>	45	1084	551	51	340	31	95	09	74	07	16	01



**CUADRO DE RESUMEN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS – 2017**  
**SUB DIRECCIÓN DE FORMACIÓN GENERAL - TURNO MAÑANA**

GRADOS	ALUMNOS DESAPROBADOS POR AREAS																			RENDIMIENTO REAL DE ALUMNOS EN ACTIVIDAD ESCOLAR AL 100%													
	MATEMÁTICA		COMUNICACIÓN		INGLÉS		ARTE		HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA		FORMACIÓN CIUDADANA Y CÍVICA		P.F.RR.HH.		ED. FÍSICA		ED. RELIGIOSA		C.T.A.		ED. PARA EL TRABAJO		ALUMNOS MATRIC.	APROBADOS		REQUIERE RECUPERACION		DESAPROBADOS		RETIRADOS		TRASLADADOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1°	40	31	08	06	13	10	00	00	18	14	23	18	00	00	06	05	00	00	22	17	00	00	170	103	79	54	41	06	05	14	11	01	00
2°	39	26	14	09	17	11	02	01	15	10	19	13	00	00	12	08	07	05	04	03	06	04	117	68	45	32	21	16	11	01	01	00	00
3°	30	22	02	01	30	22	08	06	22	16	15	11	03	02	11	08	10	07	02	01	00	00	132	71	52	45	33	12	09	03	02	02	00
4°	23	16	00	00	10	07	00	00	00	00	10	05	05	03	07	05	04	03	11	07	04	03	123	74	50	42	28	05	03	01	01	02	00
5°	08	5	08	05	14	10	01	01	04	3	00	00	00	00	02	1	00	00	01	01	00	00	114	87	59	21	14	03	02	03	02	01	00
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>8</b>	<b>67</b>	<b>9.4</b>	<b>08</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>656</b>	<b>403</b>	<b>56</b>	<b>194</b>	<b>27</b>	<b>42</b>	<b>06</b>	<b>22</b>	<b>03</b>	<b>06</b>	<b>00</b>

**CUADRO DE RESUMEN DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS - 2017**  
**SUB DIRECCIÓN DE FORMACIÓN GENERAL - TURNO TARDE**

GRADOS	ALUMNOS DESAPROBADOS POR AREAS																				RENDIMIENTO REAL DE ALUMNOS EN ACTIVIDAD ESCOLAR AL 100%												
	MATEMÁTICA		COMUNICACIÓN		INGLÉS		ARTE		HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA		FORMACIÓN CIUDADANA Y CÍVICA		P.F.RR.HH.		ED. FÍSICA		ED. RELIGIOSA		C.T.A.		ED. PARA EL TRABAJO		ALUMNOS MATRIC.	APROBADOS		REQUIERE RECUPERACION		DESAPROBADOS		RETIRADOS		TRASLADADOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1°	13	14	24	17	20	22	19	21	10	11	38	42	02	02	09	10	26	29	16	18	10	11	<b>133</b>	50	56	42	47	18	20	17	19	06	0
2°	13	15	12	13	23	26	14	16	08	09	17	19	02	02	09	10	08	09	07	08	07	08	<b>91</b>	28	31	38	43	10	11	14	16	01	0
3°	11	13	13	15	06	07	12	14	10	12	13	15	01	01	11	13	20	24	02	02	05	06	<b>76</b>	14	16	39	46	10	12	10	12	03	0
4°	11	20	16	29	19	35	11	20	07	13	15	27	05	09	07	13	04	07	07	13	08	15	<b>66</b>	22	40	22	40	12	22	09	16	00	0
5°	04	08	04	78	09	18	06	12	04	08	09	18	05	10	04	08	04	08	04	08	07	14	<b>62</b>	32	63	05	10	03	06	02	04	00	0

<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>77</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>92</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>04</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>428</b>	<b>146</b>	<b>39</b>	<b>146</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------



**APENDICE C**

**GUÍA DE PREGUNTAS PARA UNA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD  
A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SOBRE LA  
APLICACIÓN DE LA EVALUACION FORMATIVA.**

**Objetivo de la entrevista en profundidad:**

Conocer cómo los directivos gestionan el monitoreo, acompañamiento y evaluación en una Institución Educativa pública sobre la Evaluación Formativa.

**Tema:** Estrategias metodológicas.

**Entrevistado(a):** Docente

**Preguntas de contexto:**

1. ¿De qué manera planificas tus sesiones de aprendizaje ?

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

2. ¿En tus sesiones de aprendizaje, consideras la evaluación sumativa y formativa?

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

3. ¿Qué tipo de evaluación utilizas con más frecuencia, sumativa o formativa?

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

4. ¿Cómo calificas la evaluación sumativa?

.....  
.....

5. ¿Cómo calificas la evaluación formativa?

.....  
.....

6. ¿Crees que es importante la evaluación formativa en los estudiantes?

.....  
.....



7.- ¿Durante el monitoreo, acompañamiento y evaluación que realizan los directivos, toman en cuenta las evaluaciones que realizas?

.....  
.....

8. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

.....

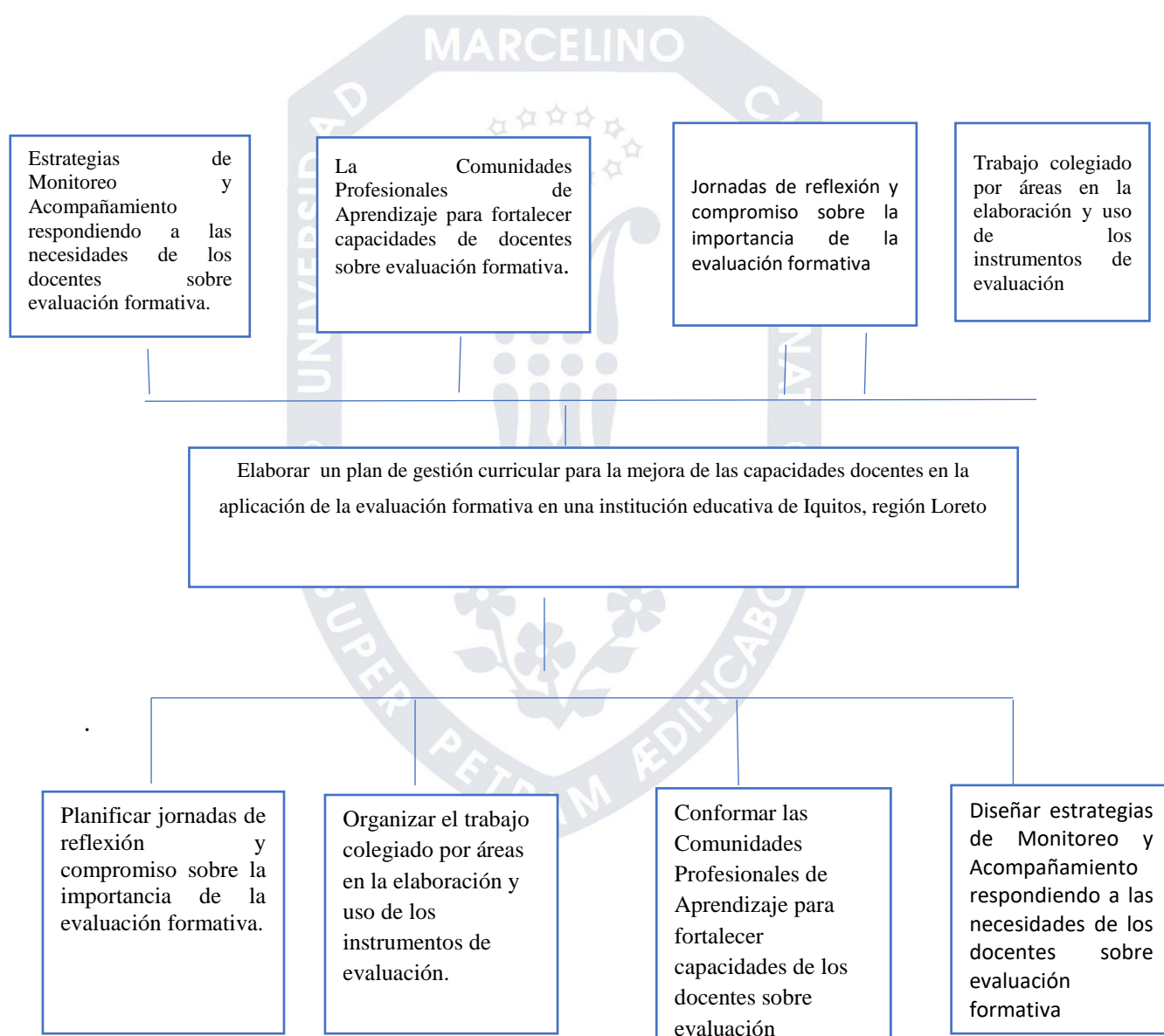
9. ¿Puedes describir la calidad del acompañamiento directivo que recibes con respecto al proceso de evaluación que realizas en el aula?

.....  
.....



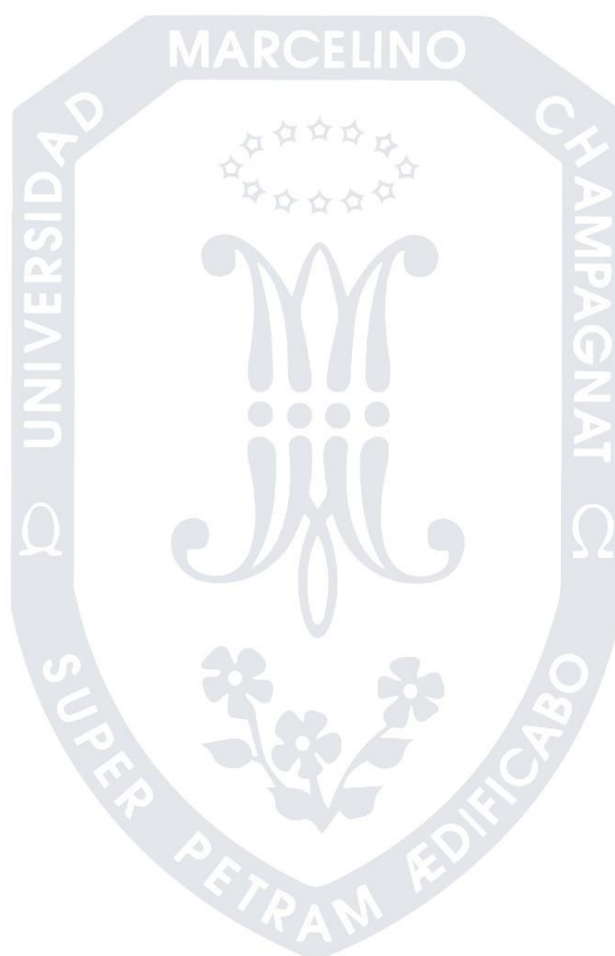
## APENDICE D

### ÁRBOL DE OBJETIVOS



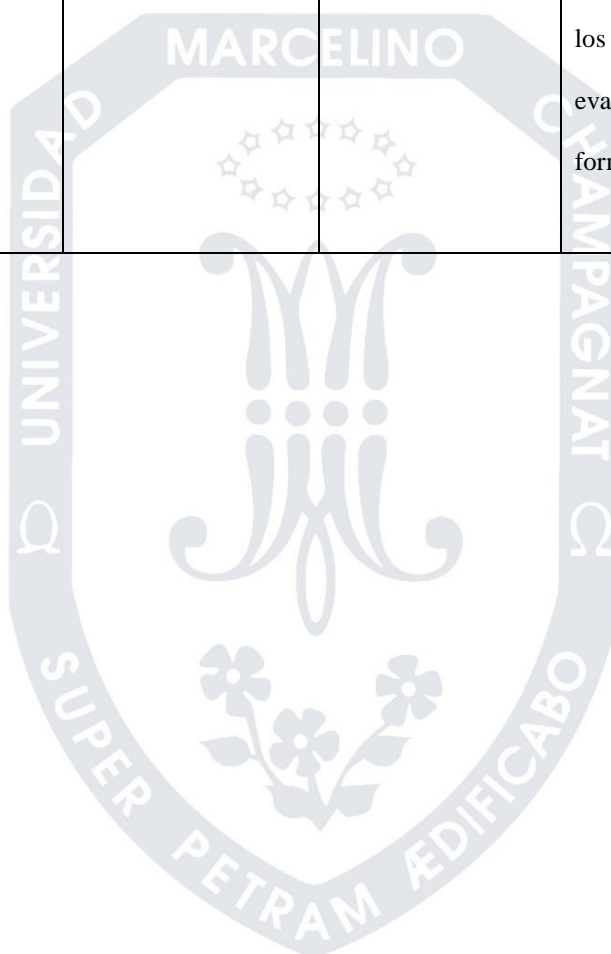
## APENDICE E MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE ACCION

GESTIÓN CURRICULAR PARA LA MEJORA DE LAS CAPACIDADES DOCENTES EN LA  
APLICACIÓN DE LA EVALUACION FORMATIVA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE  
IQUITOS, REGIÓN LORETO



SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MÈTODO
<p>Inadecuada gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa.</p>	<p>¿Cómo fortalecer la gestión curricular para desarrollar capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa?</p>	<p>un plan de gestión curricular para la mejora de las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa en una institución educativa de Iquitos, región Loreto</p>	<p>Elaborar un plan de gestión curricular para la mejora de las capacidades docentes en la aplicación de la evaluación formativa en una institución educativa de Iquitos, región Loreto</p>	<p>Planificar jornadas de reflexión y compromiso sobre la importancia de la evaluación formativa. Organizar el trabajo colegiado por áreas en la elaboración y uso de los instrumentos de evaluación. Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer capacidades de los docentes sobre evaluación formativa.</p>	<p>Enfoque cualitativo Tipo aplicada Diseño investigación acción participativa.</p>

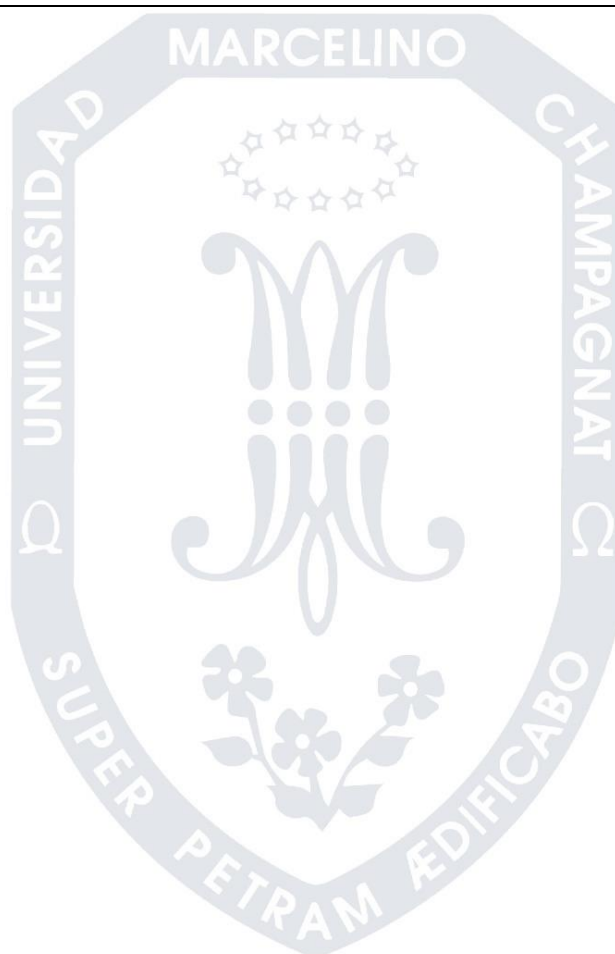
				Diseñar estrategias de Monitoreo y Acompañamiento respondiendo a las necesidades de los docentes sobre evaluación formativa.	
--	--	--	--	--	--



**APÉNDICE F**  
**MATRIZ DE ACCIONES**

OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	INDICADORES	ACCIONES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	RESPONSABLES	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	CRONOGRAMA
Organizar el trabajo colegiado por áreas en la elaboración y uso de los instrumentos de evaluación.	100 de docentes en la jornada de reflexión.		Diseñar estrategias de Monitoreo y Acompañamiento	Observación directa Anecdótico Cuestionario	Directivo Docentes	Docentes Proyectores Papeles Separatas Lapiceros	06 de Marzo Al 09 de Marzo
Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer capacidades de los docentes sobre evaluación formativa	100% de docentes conforman la comunidad de aprendizaje	Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer capacidades de los docentes sobre evaluación formativa.	respondiendo a las necesidades de los docentes sobre evaluación formativa.	Entrevista Rúbricas	Directivo Docentes	Docentes Proyectores Papeles Separatas Lapiceros	04 de Abril Al 29 de Noviembre
Diseñar estrategias de Monitoreo y Acompañamiento respondiendo a las necesidades de	100% de docentes monitoreados.			Entrevista Cuestionario	Directivo Docentes	Docentes Proyectores Papeles Separatas Lapiceros	05 de diciembre

los docentes sobre evaluación formativa.							
---	--	--	--	--	--	--	--





**APÉNDICE G**

**FICHA DE CONSULTA A ESPECIALISTAS**

**I. Datos generales**

- 1.1. **Apellidos y nombres del especialista:**.....  
 1.2. **Grado de estudios alcanzado:**.....  
 1.3. **Resultado científico en valoración:** “Plan de gestión de monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en el área de matemática del nivel de secundaria en una institución educativa pública de Pucallpa”  
 1.4. **Autor del resultado científico**

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

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

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

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

**IV. Opinión de aplicabilidad**

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

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

Firma del especialista

**Tabla 6**

*Especialistas que evaluarán el Plan de acción*

Nº	Especialista	Grado académico	Ocupación
01			
02			

**Tabla 7**

**Rúbrica de validación**

*Instrumento de valoración de la estrategia para especialistas*

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

**Tabla 8**

*Resultado de aplicación de la consulta a especialistas*

Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración		
		Muy bueno	Bueno	Regular
FACTIBILIDAD	Viabilidad de aplicación del plan de Acción que se presenta.		X	
APLICABILIDAD	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
GENERALIZACIÓN	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
PERTINENCIA	Correspondencia del plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	
VALIDEZ	Congruencia entre la propuesta del plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	
ORIGINALIDAD	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

## APENDICE H

### Evidencias



Docentes reunidos por asesorías para elaborar los instrumentos de evaluación formativa.

