



UNIVERSIDAD  
SAN IGNACIO  
DE LOYOLA

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**EL TRABAJO COLEGIADO MEJORA LOS  
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN LAS  
SESIONES DE APRENDIZAJE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36048 LARIA  
HUANCAVELICA**

**Trabajo Académico para optar el Título Profesional de  
Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo  
Pedagógico**

**WILFREDO ROLANDO SANTIAGO ROMERO**

**Asesor:  
Isaías Romero Rosas**

**Lima – Perú**

**2018**

## **Índice**

**Resumen**

**Introducción**

**Desarrollo**

**Identificación del problema**

**Descripción del problema**

**Descripción y formulación del problema**

**Análisis y resultados del diagnóstico**

**Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico**

**Alternativas de solución del problema identificado**

**Referentes conceptuales y de experiencias anteriores**

**Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas**

**Aportes de experiencias realizadas sobre el tema**

**Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción**

**Conclusión**

**Referencias**

## Resumen

El reciente trabajo de plan de acción tiene la intención mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 36048 del distrito de Laria, aprovechando los aprendizajes que nos dio el programa de segunda especialidad de Gestión Escolar con liderazgo pedagógico por parte de la Universidad de San Ignacio de Loyola, identificando el siguiente problema : Inadecuado gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa N° 36048 Laria Huancavelica, las cuales se evidencian todos los días a través de la entrega de sesiones de aprendizaje por parte de docentes donde esporádicamente acompañan un instrumentos de evaluación que no es pertinente para realizar una evaluación por competencias como es la lista de cotejos y fue corroborado con la aplicación de la ficha de auto monitoreo, también se ha utilizado la técnica de la entrevista a los docentes sobre el conocimiento de otros instrumento y encuesta a los padres de familia sobre los resultados de sus calificaciones de sus hijos , de la misma forma podemos concluir el conocimiento de más instrumentos de evaluación por competencias nos permitirá a emitir un mejor juicio de valor de los aprendizaje de nuestros estudiantes por parte de los docentes.

## Introducción

El presente plan de acción Fortalecerá la gestión escolar en la Institución Educativa N° 36048 del distrito de Laria, mejorando la capacidad para prestar servicio educativo por parte del directivo hacia a la comunidad educativa para ello se está realizando un trabajo académico de plan de acción titulada; Trabajo colegiado mejora la elaboración de instrumento de evaluación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa N° 36048 de Laria Huancavelica, visto el resultado de los últimos tres años de la evaluación ECE y otros como la EREHUA en los dos últimos años ; y nivel de logro de las diferentes áreas en las actas de evaluación también de los últimos tres años realizando una igualación no coinciden los resultados de la evaluación y la calificación anual son totalmente diferentes por eso nos visto en la obligación de hacer una investigación y diagnóstico, seguros del problema se encuentra en la inadecuada utilización y falta de conocimiento para elaborar los instrumentos de evaluación por competencias acertadas por parte de los docentes así lograr resultados pertinentes sobre el aprendizaje de los estudiantes.

Frente a este problema podemos determinar causas diversas: desinterés de los docentes por los resultados de las evaluaciones, escasa formación pedagógica permanente de los docentes sobre la evaluación por competencias y las deficientes estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico por tener sección cargo.

Una situación preocupante nos permite desarrollar diferentes acciones para superar dicha problemática a través de los trabajos colegiados con tema elaboración de instrumentos de evaluación por competencias, talleres de sensibilización para los docentes para fortalecer sus capacidades de evaluación formativa y las pasantías que nos permitirá a los docentes a intercambiar experiencias los docentes que cuentan con fortaleza podrá intercambiar experiencias y los docentes con dificultad adquirir sus experiencias de los docentes fortaleza.

## **Identificación del problema.**

El problema es “Inadecuada gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa N° 36048 de la UGEL Huancavelica”

## **Contextualización del problema.**

Nuestra Institución Educativa está nominado con el N° 36048 ubicado en el Distrito de Laria provincia y Región Huancavelica, su creación proviene aproximadamente del año 1949, creado primero como escuela de varones y luego unificado con la escuela de mujeres de Laria en el año de 1971 quedando nominado con el N° 36048, con código modular N° 0429860 y local escolar N° 114019 , es una institución Multigrado monolingüe castellano, cuenta con 04 docentes, 01 personal directivo y 01 personal de servicio y 40 estudiantes matriculados de los cuales 03 estudiantes con problemas de aprendizaje (retardo mental leve). El distrito de Laria está situado a 3861 MSNM coordenada 12°33'40" con una población de 1391 habitantes y una superficie de 78,45 km<sup>2</sup>. Actualmente la Institución Educativa cuenta con 15 ambientes de material noble , organizado en tres pabellones , de las cuales 09 de ellas están destinadas aulas de trabajo pedagógico, una aula de innovación completamente equipado con 20 máquinas nuevas(CPU, monitor, estabilizador. Proyector Multimedia, mobiliario adecuado), un ambiente destinado a la biblioteca.

Actualmente la Institución Educativa tiene alianzas y acuerdos interinstitucionales con el municipio distrital de Laria, quien brinda apoyo incondicional a la institución educativa. Cuenta con los servicios básicos de luz, agua, desagüe conectado a la red pública, el centro de salud brinda control y asistencia médica a la población a través del SIS Seguro integral de salud, los estudiantes que en su mayoría vienen del distrito y los alrededores. De igual manera el tiempo que se dedican al estudio no es suficiente por las múltiples

ocupaciones que tienen en sus hogares y esto no les facilita el aprendizaje significativo. El director es una persona profesional con estudios de maestría con mención en Gestión y administración. Los docentes todos son nombrados en un 100% con título pedagógico, con conocimientos empíricos e implícitos en su formación profesional sobre la forma de enseñar y evaluar, porque han sido formados con una práctica academicista. En lo referente al MAE se realiza de manera limitada por tener sección a cargo, según las normas vigentes y de acuerdo a la realidad de la institución educativa, la cual se caracteriza por ser multigrado se realizó el auto monitoreo por parte de los docentes y el acompañamiento por el director en relación al análisis de evidencias de manera personalizada y en grupo, aplicando estrategias como: trabajo colegiado y los talleres de sensibilización de capacidades a los docentes.

### **Descripción y formulación del problema**

El problema es “Inadecuada gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa N° 36048 de la UGEL Huancavelica”, es muy importante abordarlo mediante el plan de acción, porque a través de ello vamos a mejorar la valoración real de los aprendizajes de manera objetiva la elaboración y aplicación de una variedad de instrumentos de evaluación, que nos permitirá identificar las dificultades que tienen nuestros estudiantes en el logro de los aprendizajes; es viable porque contamos con directivo con liderazgo pedagógico transformacional y docentes predispuestos al cambio y con medios y materiales educativas pertinentes. Para abordar el problema se tuvo que realizar un análisis y diagnóstico de todos los problemas que aquejan a nuestra institución, sobre todo lo relacionado a la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, priorizándola de acuerdo a la información obtenida y el resultado de las actas de evaluación, las cuales nos dieron luces de la situación de los estudiantes en logros obtenidos en las diferentes áreas curriculares y a ello es incongruente con la evaluación censal de la ECE que arroja como resultado bajo nivel de logro, realizándome yo como directivo la interrogante que está pasando, la evaluación que realizamos para la promoción

de los estudiantes en los diferentes grados y áreas curriculares, expresa el resultado real de los aprendizajes, los instrumentos son confiables y eficaces, estarán siendo aplicados de manera adecuada, entonces luego de verificar los instrumentos de evaluación que aplican la mayoría de los docentes que era lista de cotejo que es para verificar con un SI o un NO más no me da la información certera esto hizo que me preocupe y afirme que la evaluación no está siendo aplicada con instrumentos confiables eficaces, como lo haría una rúbrica de evaluación u otros instrumentos que considera aspectos específicos de los aprendizajes de los estudiantes a través de los desempeños. Entonces esto fue lo más relevante y por ello la razón del problema, cuya causa principal está relacionado a la gestión curricular que es: Docentes con dificultad en la elaboración y aplicación de los instrumentos de evaluación durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. La causa secundaria está relacionado al MAE que es: Limitado acompañamiento y evaluación a los docentes en el proceso de evaluación por competencias. Y la causa tercera relacionado a clima y convivencia escolar que tiene como causa: Desinterés y escasa participación de los docentes en el resultado de las evaluaciones. De no buscar la solución de este problema la enseñanza aprendizaje estará basada en una evaluación tradicional con valoraciones superficiales que no toman en cuenta las reales necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

## **Análisis y resultados del diagnóstico.**

### **Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico.**

El escaso monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica por tener sección a cargo, docentes con dificultad para elaborar y utilizar instrumentos de evaluación por competencias y escaso desarrollo de trabajo colegiado para los docentes puedan preparar un instrumento pertinente para evaluar las competencias.

El problema identificado tiene relación con el compromiso 1 de gestión escolar, progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa, la cual el docente debe elaborar y utilizar adecuadamente los instrumentos de evaluación así emitir un juicio valorativo al desarrollo de los aprendizajes y el desarrollo de las competencias, de la misma manera con el compromiso de gestión escolar 4 que es el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa, el líder pedagógico es la persona indicado para relajar las actividades de monitoreo y acompañamiento para fortalecer las capacidades intelectual del docente a fin de elaborar y utilizar mejor los instrumentos de evaluación y el compromiso de gestión 5 relacionan con gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa la cual permite la buena convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa. También podemos relacionar con el marco de buen desempeño docente con el dominio 1 gestión de las circunstancias para el progreso de los aprendizajes. Las competencias 1 orienta la organización institucional a partir del sensatez mediante el proceso pedagógico, convivencia armoniosa, teniendo en cuenta las particularidades de los educandos y su entorno orientando hacia logro de los fines de aprendizaje, y otros compromisos pero debemos incidir la relación que encontramos con el dominio IV refiere al perfeccionamiento profesional de los docentes y la formación profesional de los profesores y con la competencia 8 reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollo proceso de aprendizaje continua de forma personal y en grupo para desarrollar y aseverar su identidad y compromiso profesional..

Apoyándose en las 5 dimensiones de Vivian Robinson y el marco de buen desempeño directivo al cumplimiento de los compromisos gestión escolar las cinco dimensiones son recurrentes con el problema identificado se relaciona mejor con el **tercer dimensión en la calidad de enseñanza se apoya a la evaluación en el desarrollo de la sesión de aprendizaje** con los trabajos colegiados con los docentes considerando la posibilidad de que la evaluación basada en evidencias posibilita la mejorar de los logros de aprendizaje en los estudiantes, así mismo las otras **dimensiones como establecimiento de metas y expectativas**, estableciendo metas y objetivos medibles y relevantes para el buen aprendizaje y la comunicación clara y precisa para el seguimiento de lo mismo a los implicados en el proceso los docentes y los estudiantes, la dimensión cuatro se vincula con el problemas identificado es **promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente**, a través del liderazgo pedagógico tenemos que promover la participación directa de los docente en el desarrollo profesional.

## **Resultado del diagnóstico.**

De acuerdo a la entrevistas dirigido y encuesta aplicado a los docentes manifestaron que diariamente utilizan el instrumento de evaluación de lista de cotejo porque se han familiarizados mejor por qué les parece más fácil de elaborar y de fácil manejo de la misma manera los docentes manifiestan que teóricamente conocen las diferentes técnicas e instrumentos de evaluación por competencias ellos requiere afianzarse en la elaboración y el uso correcto de otras técnica e instrumentos de evaluación por competencias. Los docentes encuestados en su mayoría manifiestan que el monitoreo y acompañamiento pedagógico por parte del directivo es insuficiente por tener carga horaria eso no coadyuva en la formación profesional de los docentes. La entrevista colectiva fue estructurado donde abordamos cuatro preguntas realizados a los docentes y las respuesta son: la primera pregunta ¿cómo te apoya el director durante el monitoreo y acompañamiento pedagógico en el uso adecuado de técnicas y herramientas de evaluación? Los docentes respondieron, el director nos apoya orientándonos y dándonos algunos modelos, pero no es lo suficiente. A la pregunta ¿Cómo docente de aula que técnicas e instrumentos de evaluación utiliza en tus sesiones de aprendizaje?, los docentes responden de la siguiente manera que en su mayoría utilizan: lista de cotejo, registro anecdótico entre otros.

Podemos concluir que los docentes conocen en forma teórica los instrumentos de evaluación por competencias.

Dentro del plan de acción se evidencia la categoría:

**Evaluación por competencias;** la evaluación por competencias académica refiere a la observación sistemática al desenvolvimiento del estudiante en los diferentes contextos. De acuerdo a Philippe Perrenoud (2010) manifiesta que la evaluación por competencias, es el proceso pedagógico, sistemático, participativo, flexible, analítico y reflexivo nos permite interpretar la

información obtenida acerca del nivel de logro que han alcanzado los estudiantes, en las competencias esperadas para la mejora de sus aprendizajes. p. 23

Gracias a la evaluación de los aprendizajes, los docentes pueden recoger información verídica sobre el avance de los aprendizajes y así poder decidir estrategias que ayuden a solucionar los resultados obtenidos.

Podemos decir entonces que la evaluación a los estudiantes nos sirve para constatar que acciones y actividades realizadas nos ayudan para lograr a aprender y a la vez poder realizar una autoevaluación y reflexionar sobre el proceso de aprendizaje realizado en aula.

. Y se tiene en cuenta las siguientes subcategorías:

### **Instrumentos de evaluación:**

Los instrumentos y herramientas de evaluación más pertinente que nos permite recabar una información pertinente pueden ser:

**Lista de cotejo**, la lista de cotejo es un instrumento de evaluación que permite al docente recoger información de la actitud del estudiante y las acciones que realiza en el trabajo en equipo, la lista de cotejo es un instrumento estructurado que consta de indicadores y tiene la siguiente estructura, en la primera columna se anota el nombre de los estudiantes en seguida los indicadores de logro lo que ha de evaluarse. (p.17)

**Rubrica**, nos manifiesta el texto herramienta de evaluación en el aula (USAID) las rubricas es un instrumento de evaluación que nos permite estimar los niveles de cumplimiento de los estudiantes frente a un determinado actividad, sirva al docente para que puede tener una idea clara en que escala de calificación se encuentra el estudiante, su elaboración se tiene en cuenta verticalmente los criterios que ha de ser evaluadas y en horizontal la jerarquía que se ha considerar para la evaluación de manera de unas tabla de doble entrada (P.21)

**Portafolio**, de acuerdo al texto herramienta de evaluación en el aula (USAID), el portafolio considerado como un instrumento de evaluación es un vademécum donde se coleccionan las evidencias de los trabajos de los estudiantes como pueden ser: practicas calificadas, producción de texto, monografías, resúmenes entre otros, La cual nos facilita reflexionar del contenido del portafolio

juntamente con los estudiantes admitiendo realizar espacios de autorreflexión como punto de partida para un auto y evaluación; para elaborar un portafolio se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Dar a conocer el propósito del portafolio a los estudiantes.
2. Los trabajos a archivarse en el portafolio deben ser un cierto periodo, al acabo del tiempo el docente y los estudiantes deben revisar utilizando un instrumento de evaluación:

### **Tipos de evaluación:**

#### **Según su finalidad o función:**

**Evaluación de diagnóstico**, de acuerdo a (Bordas, 2005: 403). La evaluación de diagnóstico o conocido como la evaluación de entrada la cual nos permite recoger información previa al inicio de una actividad pedagógica, dicha actividad se debe desarrollar al inicio del desarrollo de las sesiones de aprendizaje el cual ayudara al docente poder reorganizar, planificar y ejecutar actividades de reforzamiento con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los educandos.

La evaluación diagnóstica o de inicio permite al docente a conocer el nivel de aprendizaje de los estudiantes, esto con la finalidad de programar y establecer objetivos a desarrollar durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

**La evaluación formativa**, de acuerdo a (Bordas, 2005). La evaluación conocida como la evaluación de proceso o formativa, a través de dicha evaluación nos informamos el nivel de dificultad y aprendizaje de los estudiantes, así nos permite detallar los logros y dificultades para retroalimentar a los educandos con mayor dificultad.

La evaluación formativa es de carácter continuo y nos facilita detectar el nivel de dificultad que tiene un estudiante durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje de igual manera nos permite a utilizar los diferentes instrumentos de evaluación.

“permite seguir el ritmo de aprendizaje del alumnado a fin de poder proporcionarle, si es necesario, la asistencia pedagógica precisa” (p. 403).

**Evaluación sumativa**, lo dicho de Bordas 2005), La evaluación sumativo es la que se realiza el finalizar una determinado tiempo o periodo de una actividad pedagógica como puede ser un ciclo académico un trimestre o semestre en este

tiempo de la actividad pedagógica se evidencia los resultados de la evaluación formativa. La evaluación sumativa nos permite dar un juicio de valor de todo el proceso pedagógico.

La evaluación sumativa nos va permitir obtener un resultado al finalizar un periodo, trimestre y realizar a través de talleres la reflexión sobre el logro del aprendizaje de los estudiantes, esto se realiza al término de un trimestre académico. Finalmente en la educación básica regular la evaluación sumativa acredita la promoción de los estudiantes.

### **Alternativas de solución del problema identificado.**

Frente al problema identificado nos hemos propuesto alternativas de solución en los diferentes dimensiones como por ejemplo en Gestión escolar, priorizara la formación profesional de los docentes para que puedan elaborar los instrumentos que sirven para una evaluación por competencias a través de talleres pedagógicos, trabajos colegiados entre otros trabajo pedagógico con la participación de todos los docentes, de la misma manera en la dimensión participación y clima institucional, a través de los trabajos colegiados y pasantías a otras Instituciones Educativas previamente programadas se generará un mayor interés en los docentes la importancia de los resultados de las diferentes evaluaciones en los estudiantes como ECE, EREHUA entre otros; en la dimensión monitoreo acompañamiento y evaluación, se mejorará las diferentes estrategias de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la elaboración de instrumentos de evaluación por competencias, relacionándole con los procesos de gestión:

PE. Dirección y liderazgo, PE01.2. Desarrollar planeamiento institucional a través de la formulación del PCI que se lleva a cabo en los primeros días del año en la semana de planificación se considerara la evaluación por competencia en todas la áreas curriculares , de la misma manera PO desarrollo pedagógico y convivencia escolar PO02 Preparar condiciones para la gestión de los aprendizajes con PO02.1 realizar la programación curricular teniendo en cuenta la evaluación por competencia y los trabajos colegiados y el PO04 desarrollo de las sesiones de aprendizaje acompañados por instrumento de evaluación bien elaboradas y por enfoque por competencias continuando con PO03 fortalecer el desempeño docente PO03.1 desarrollar el trabajo colegiado previamente planificadas y programas PO03.3 realizar acompañamiento pedagógico a los docentes para que puedan elaborar los instrumentos de evaluación y PO04 gestionar los aprendizajes, PO04.4 evaluar a los aprendizaje de los estudiantes con los instrumentos de evaluación adecuados

## Referentes conceptuales y de experiencias anteriores

### Referentes Conceptuales.

TRABAJO COLEGIADO, de acuerdo a (SEP; secretaria de educación pública 2015), Es una estrategias que busca incorporar a los diferentes miembros de la comunidad educativa que poseen un interés en común propiciando un clima de respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa, contando con una estrategia principal el trabajo colaborativo.p.9).

Podemos considerar el trabajo colegiado se convierte en un estribo fundamental para mejorar permanentemente de las capacidades y práctica docente favoreciendo el logros de los aprendizaje de los estudiantes. En los trabajos colegiados como intercambio de experiencias entre de los docentes podemos determinar las fortalezas y debilidades de cada uno ellos.

El trabajo colegiado de acuerdo (Rodríguez F y Barraza 2015), a través del trabajo colegiado el directivo debe propiciar en los docentes que deben compartir sus experiencia con otros docentes, así fortalecer sus capacidades y superar sus debilidades p.12).

Podemos deducir en conclusión que el trabajo colegiado con su estrategia principal que es el trabajo colaborativo, participativo, de ayuda mutuo fortalece a los docentes y al directivo su desempeño, potenciado una meta en común, a través de cumplimiento de tareas y responsabilidades.

**TALLER DE SENCIBILIZACION**, consiste en planificar, organizar, ejecutar y realizar seguimiento a una serie de actividades programadas y desarrolladas a través de talleres con el propósito de sensibilizar a los docentes sobre la importancia de una actividad educativa, los talleres de sensibilización debe estar dirigido por una persona idónea, con experiencia en dinámicas de animación para poder facilitar la ejecución de dicho taller.

Los talleres de sensibilización deben contar con un objetivo general y con objetivos específicos las cuales ayudan a desarrollar los diferentes talleres, la duración varía de acuerdo al tema, dificultad y la planificación, programadas en sesiones.

**PASANTIAS**, de acuerdo al (módulo 5 2018 monitoreo acompañamiento y evaluación y práctica docente), en ella se manifiesta que las pasantías radica en realizar visitas a observar una acción exitosa por parte de otro docente que tiene alguna dificultad en la misma actividad, de la misma forma se puede realizar pasantías a otras instituciones educativas con el mismo propósito de observar y aprender la buenas practicas pedagógicas.

**PREAL**, entre los años 2001 y 2014 ejecuto bajo los auspicios de la Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre los años mencionados PREAL organizo pasantías de maestros de América Latina como una herramienta para implementar la innovación educativa, donde estaba considerado nuestro país, estas pasantías tenía como propósito dar a conocer las diferentes practicas innovadoras en educación a través de visitas de estudio y el intercambio de experiencias exitosas.

Estas pasantías se tienen como modelo a realizar actividades similares que beneficie a los docentes que han desarrollo una experiencia exitosa en el campo educativo.

Acompañamiento y Monitoreo. De acuerdo al (módulo 5 2017)<sup>47</sup> el proceso de acompañamiento y monitoreo se considera como un proceso de formación y aptitud profesional también podemos considerar un proceso de mutuo desarrollo desde la autoconciencia y la reflexión, el proceso de acompañamiento considera varias etapas:

- Diagnóstico, considerado la etapa inicial del que hacer pedagógico, para etapa el acompañamiento del monitoreo o visita al aula realizada la observación de una sesión de aprendizaje desarrollada, poniendo especial consideración a la necesidades y dificultades que presenta el docente observado.

- Plan de monitoreo y acompañamiento, se toma como base el diagnóstico desarrollado en la conservación del desarrollo de la sesión de aprendizaje.
- Uso de estrategias e instrumentos, se evidencia a través de un instrumento como puede ser la rúbrica entre otros.
- Asesoramiento, es el acompañamiento al docente con la información correspondiente para poder ayudar a identificar sus dificultades y así sus potencialidades
- Reporte del avance, se elabora un resumen de todo el avance, logro y dificultades de la estrategia aplicada en el proceso de acompañamiento y monitoreo.

Robbins, 2009. Sobre el proceso de monitoreo y asesoramiento pedagógico manifiesta que se realiza en los siguientes momentos: **de inicio** en el mes de marzo juntamente con el buen inicio de año, verificando la matrícula oportuna y pertinente, organización de los espacios, materiales entre otras cosas, de proceso, se realiza durante el proceso de educativo en los meses de marzo a diciembre, y de cierre al finalizar cada trimestre y a fin de año.

El monitoreo y acompañamiento debe contar con características:

- Flexible, gradual, se prevé diferentes estrategias para apoyar al docente.
- Es formativo, motivador y participativo, permite al docente crecer profesionalmente a través de jornadas de reflexión permitiendo el intercambio de experiencia de forma colaborativa.
- Es permanente e integral, se acompaña a los docentes durante el progreso de los procesos de aprendizaje.

## **Experiencias anteriores**

Ramírez Juárez, Emma Juana (2018), plan de acción “Trabajo colegiado como estrategia para mejorar la planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje en la I.E. José María Arguedas de Pampa Elera Alta: plan de acción”, cuyo

objetivo institucional mejorar la práctica pedagógica de los docentes y poder concretar los objetivos y metas institucionales.

Velásquez Morón, Soledad Del Rosario (2018). “técnicas e instrumentos de evaluación formativa para una valoración real de los desempeños de los estudiantes de la IE CAP EP. Augusto Javier Gutiérrez Mendoza”, cuyo objetivo es mejorar la aplicación de técnicas e instrumentos en el área de comunicación. Con la finalidad de ejecutar una propuesta de intervención coherente, pertinente, responsable y viable se plantean estrategias y actividades que favorecen el logro de objetivos institucionales establecidos.

Barrantes Ruesta, Carito del Pilar (2018), uso de técnicas e instrumentos de evaluación en el área de matemática, cuyo objetivo es “fortalecer la práctica docente en el uso de técnicas e instrumentos de evaluación a través de talleres de capacitación para mejorar niveles de logro en el área de matemática”.

Valdés D. (2013) en su tesis “Taller de sensibilización dirigido a docentes para la integración escolar de niños y niñas con necesidades educativas especiales; realizado en la Universidad Pedagógica Nacional; México.

El objetivo principal de esta propuesta es lograr la integración de personas con Necesidades Educativas Especiales al aula escolar utilizando como herramienta un taller para fomentar en docentes la sensibilización.

Las conclusiones a las que se llegó fueron:

Actualmente, la educación tiene la labor de crear personas autónomas, críticas y reflexivas para su desarrollo personal e intelectual, los cuales ayudarán en su integración social; pero, surge dentro de ella un impacto cuando el alumno o alumna presenta alguna Necesidad Educativa Especial, así el sistema de creencias de una cultura incluye diversos factores que influyen en los escenarios donde se desarrolla cada persona, dicho contexto incluirá las percepciones generales que los integrantes de esa sociedad adquieran sobre un individuo con Necesidades Especiales.

## Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción

### PROBLEMA:

**Problema:** Inadecuada gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la institución Educativa N° 36048 de la UGEL Huancavelica.

Objetivo general	Objetivo específico	Dimensiones	Alternativa de solución	Acciones	Metas
Optimizar la gestión en la elaboración de los instrumentos de evolución por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa N° 36048 de Laria - Huancavelica	Generar interés en los docentes frente a los resultados de las evaluaciones ECE y otros	Convivencia	Trabajo colegiado Talleres de sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes sobre la evaluación por competencias.</li> <li>Realizar <b>Talleres de sensibilización</b> con los docentes para concientizar sobre la importancia de los resultados de las evaluaciones.</li> </ul>	100% docentes participan en los trabajos colegiados y talleres de sensibilización.
	Fomentar la formación pedagógica continua a los docentes sobre técnicas e instrumentos de evaluación por competencias como: lista de cotejo, rubrica, portafolio y otros.	Gestión curricular	Trabajo colegiado pasantías	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de reuniones de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes para mejorar la elaboración y manejo de los instrumentos de evaluación como son: rubrica lista de cotejo.</li> <li>Realizar <b>pasantías</b> para ampliar el conocimiento de los docentes en evaluación por competencias.</li> </ul>	El 100% de docentes participan en trabajo colegiado y pasantías.
	Ejecutar estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en el proceso de evaluación por competencias.	MAE	Trabajo colegiado Acompañamiento pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de <b>trabajo colegiado</b> para fortalecer el desempeño docente.</li> <li>Impulsar un <b>acompañamiento pedagógico pertinente</b> para la mejora de la práctica docente</li> </ul>	El 100% de los docentes participan en trabajos colegiados y son acompañados.

Fuente: Elaboración propia.



pedagógico a los docentes en el proceso de evaluación por competencias		desempeño docente			Papelotes plumones												
	<b>C2</b> Impulsar un acompañamiento pedagógico pertinente para la mejora de su práctica docente	Acompañamientos permanente y pertinente a cada docente	directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directivo docentes</li> </ul>	Ficha de acompañamiento Módulo 5												

Fuente: Elaboración propia.

## **PRESUPUESTO**

Acciones	Recurso	Fuente de financiamiento	Costo
A1. Organización de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes sobre la evaluación por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales de escritorio</li> <li>• Breck para los docentes</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	20.00 100.00
Realizar <b>Talleres de sensibilización</b> con los docentes para concientizar sobre la importancia de los resultados de las evaluaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales de escritorio</li> <li>• Breck para los docentes</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	20.00 100.00
Realización de reuniones de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes para mejorar la elaboración y manejo de los instrumentos de evaluación como son: rubrica lista de cotejo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales de escritorio</li> <li>• Breck para los docentes</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	20.00 100.00
Realizar <b>pasantías</b> para ampliar el conocimiento de los docentes en evaluación por competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasaje para los pasantes.</li> <li>• Alimentación</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	50.00 200.00
Implementación de <b>trabajo colegiado</b> para fortalecer el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales de escritorio</li> <li>• Breck para los docentes</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	20.00 100.00
Impulsar un <b>acompañamiento pedagógico pertinente</b> para la mejora de la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material de escritorio</li> </ul>	Recursos APAFA Gestión del directivo	20.00
			750.00

Fuente: Elaboración propia.

## A) Matriz de Monitoreo

Acciones organizadas según dimensión	Nivel de logro (0 – 5)	Fuente de verificación (evidencias que sustentan el nivel de logro)	Responsables	Periodicidad	Aportes y/o dificultades según el nivel de logro	Reformular acciones para mejorar nivel de logro
<b>A1</b> Organización de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes sobre la evaluación por competencias.	3	PEI, PCI Plan de trabajo colegiado Registro de asistencia de docentes.	Directivo docentes	Quincenal	Docente que evalúan tradicionalmente.	plan de mejora
<b>A2</b> Realizar <b>Talleres de sensibilización</b> con los docentes para concientizar sobre la importancia de los resultados de las evaluaciones.	2	PAT, PCI, plan de taller de sensibilización	Directivo docentes	Mensualmente	Docente inconscientes sobre la importancia de los resultados de las evaluaciones	Implementar taller de sensibilización
<b>B1</b> Realización de reuniones de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes para mejorar la elaboración y manejo de los instrumentos de evaluación como son: rubrica lista de cotejo.	3	Plan de trabajo colegiado PAT. PCI Registro de asistencia de docentes.	Directivo docentes	Quincenal	Docente que no acompañan las sesiones de aprendizaje con un instrumento de evaluación.	Talleres para elaborar instrumentos de evaluación
<b>B2</b> Realizar <b>pasantías</b> para	2	Cronograma de pasantías	Directivo docentes	Trimestral	Docente con cultura de evaluación tradicional.	Generar espacios para la elaboración de instrumentos

ampliar el conocimiento de los docentes en evaluación por competencias		PAT, PCI				de evaluación por competencias.
<b>C1</b> Implementación de <b>trabajo colegiado</b> para fortalecer el desempeño docente	<b>3</b>	Plan de trabajo colegiado PAT, PCI Control de asistencia.	Directivo docentes	Quincenal	Docentes con deseo de fortalecer su desempeño	Fortalecer las reuniones de interaprendizaje para fortalecer el desempeño de los docentes.
<b>C2</b> Impulsar un <b>acompañamiento pedagógico pertinente</b> para la mejora de la práctica docente	<b>2</b>	Plan de acompañamiento	Directivo docentes	mensual	Escasa monitoreo y acompañamiento docente	Propiciar más espacio para el acompañamiento pedagógico.

Fuente: Elaboración propia.

<b>NIVEL DE LOGRO DE LA ACCIÓN</b>	<b>CRITERIOS</b>
0	No implementada (requiere justificación)
1	Implementación inicial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
2	Implementación parcial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
3	Implementación intermedia (ejecución parcial, pero sigue de acuerdo a lo programado)
4	Implementación avanzada (avanzada de acuerdo a lo programado)
5	Implementada (completamente ejecutada)

Fuente: Tercer fascículo, Módulo Plan de Acción y Buena Práctica, p.28 (2017)

## Conclusiones

De acuerdo al diagnóstico se reitera las causas del problema identificado, los docentes realizan prácticas evaluativas tradicional, donde las fortalezas y cualidades de los estudiantes no son tomadas en cuenta a continuación detallamos las causas: Desinterés y escasa participación de los docentes en el resultado de las evaluaciones, los docentes no tienen en cuenta los resultados de las evaluaciones como la ECE y EREHUA y los niveles de logro de las tarjetas de información de los estudiantes y las actas de evaluación ya que no concuerdan, Escasas formación pedagógica permanente de los docentes sobre evaluación por competencias; por falta de interés personal de cada uno de los docentes no se actualizan ni capacitan en evaluación por competencias habiendo muchas oportunidades como perueduca que brinda capacitación virtual, así también se puede evidenciar deficientes estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en el proceso de evaluación por competencias, esto sucede porque directivo tiene sección a cargo y no le permite realizar monitoreo. Estas causas descubiertas en la Institución Educativa N° 36048 del distrito de Laria serán afrontadas a través de diferentes acciones planteadas en el presente Plan de acción considerados: trabajo colegiado con la participación activa y colaborativa por parte de todos los docentes, los talleres de sensibilización, en estés talleres sensibilizaremos a los docentes para que puedan tener en cuenta los resultados de la evaluaciones antes mencionadas y sus evaluaciones para la promoción final de grado, consideramos también las pasantías que beneficiara a los docentes donde podrán da a conocer sus fortalezas de la misma manera a corregir sus debilidades con el apoyo y asesoramiento de los docentes fortaleza. El directivo tiene el compromiso de prestar mayor interés en el acompañamiento y asesoramiento a los docentes que tienen mayor dificultad para elaborar los instrumentos de evaluación por competencias.

## Referencias

MINEDU. (2017) Modulo 5. Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente.

DIFONDS (2018) documento Orientaciones y Protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II.EE Lima, Perú.

SEP Secretaria de Educación Pública, Subsecretaria de Educación Superior TRABAJO COLEGIADO. México, 2015

Fernando Rodríguez y Laurencia B. El Trabajo Colegiado y su Influencia en la Aplicación de Estrategias de Enseñanza, 1ra. Ed. México, Ed. Instituto Universitaria Anglo Español, 2015 México.

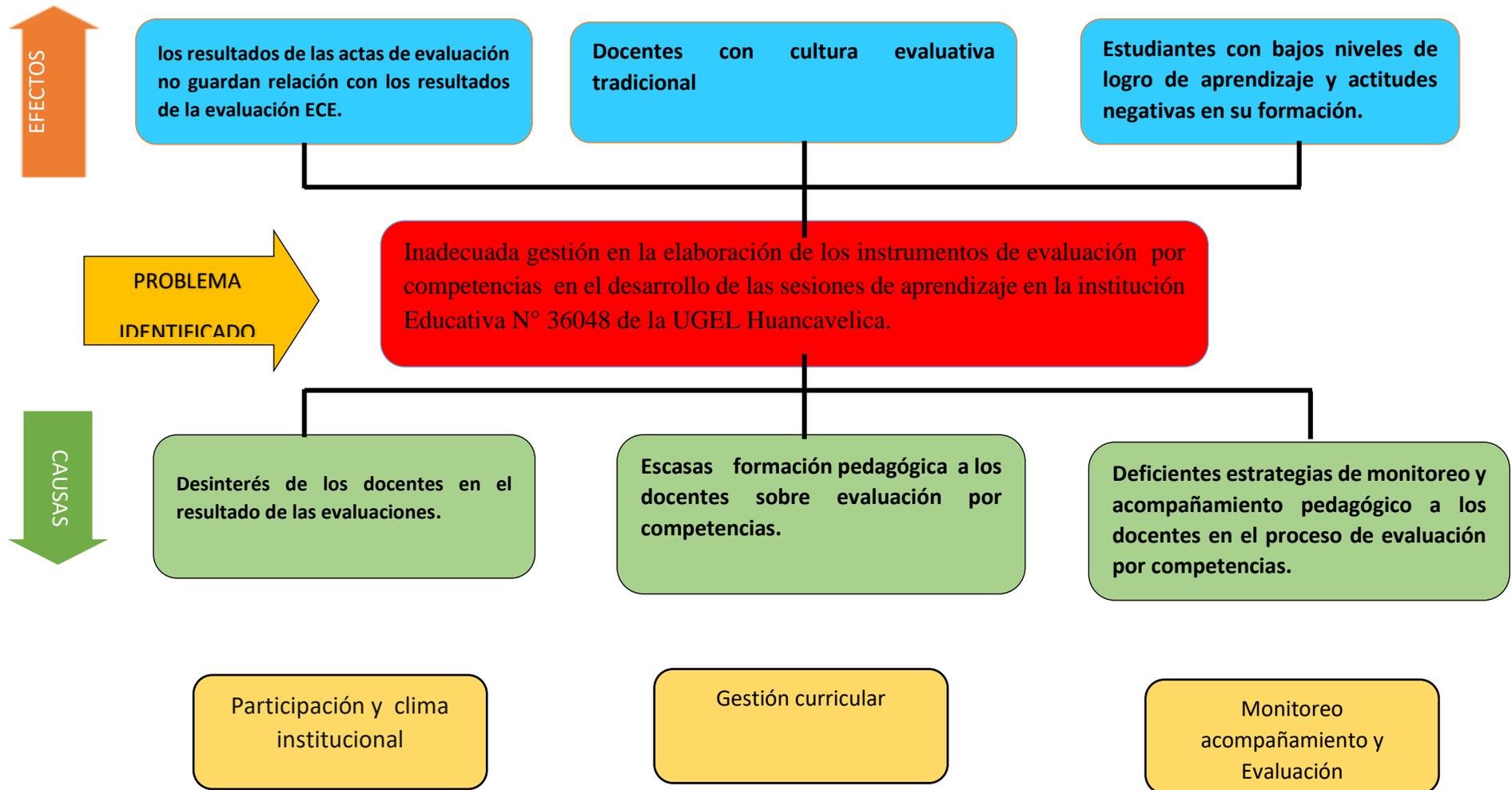
Natalia Acuña y Felix A.tarea DICIEMBRE 2011 Pensamiento Pedagógico

Ramón Alanis, Tesis Desarrollo de las Técnicas de Motivación para Mejorar el Rendimiento de los Alumnos de la Preparatoria 23 de la U.A.N.I en las materias de matemática (2002)

Revista Electrónica Educare, Las Dinámicas Interactivas en el ámbito Universitario: el clima de aula, Vol. XVI, NOVIEMBRE, 2010, PP. 7-2, Universidad Nacional Heredia, Costa Rita

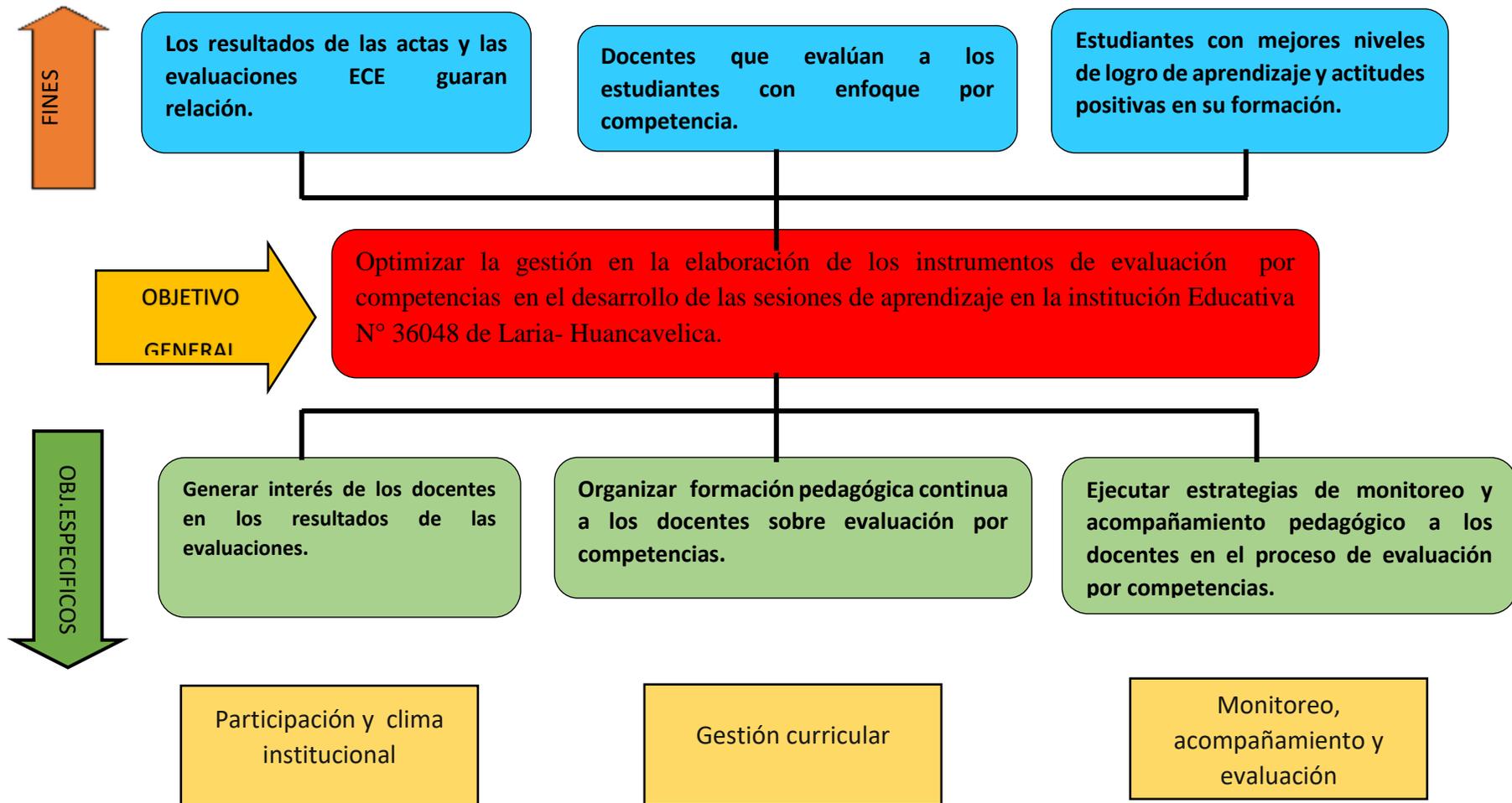
## **Anexos**

# ARBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Elaboración propia.

# ARBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Elaboración propia.

**PLAN DE ACCION:**

✓ **Informe de diagnóstico ( revisar el árbol de problemas y el árbol de objetivos)**

DIRECTIVO: Wilfredo Santiago Romero

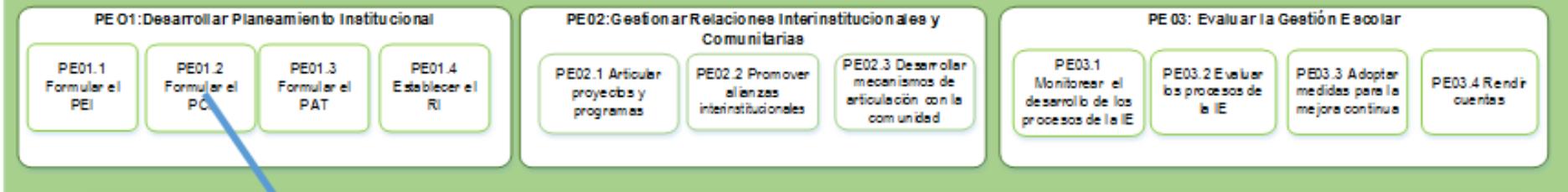
I.E. N° 36048 - Laria

Fecha: 07 de Junio del 2018

<b>Problema</b>		<b>Propuestas de solución</b>	
Inadecuada gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la institución Educativa N° 36048 Laria Huancavelica.		OBJETIVO GENERAL Optimizar la gestión en la elaboración de los instrumentos de evaluación por competencias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en la institución Educativa N° 36048 de Laria- Huancavelica.	
<b>Causa</b>	<b>Efecto</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Estrategia</b>
C1: Desinterés de los docentes en el resultado de las evaluaciones.	E1: Los resultados de las actas de evaluación no guardan relación con los resultados de la evaluación ECE.	OE 1: Generar interés en los docentes frente a los resultados de las evaluaciones ECE y otros.	<b>E1:</b> Organización de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes sobre la importancia de las evaluaciones como el ECE entre otros.  <b>E2.</b> Realizar <b>Talleres de sensibilización</b> con los docentes para concientizar sobre la importancia de los resultados de las evaluaciones.
C2: Escasas formación pedagógica permanente de los docentes sobre evaluación por competencias.	E2: Docentes con cultura evaluativa tradicional.	OE 2: Fomentar la formación pedagógica continúa a los docentes sobre técnicas e instrumentos de evaluación por competencias como: lista de cotejo, rubrica, portafolio y otros	<b>E3:</b> Realización de reuniones de <b>trabajo colegiado</b> con los docentes para mejorar la elaboración y manejo de los instrumentos de evaluación como son: rubrica lista de cotejo  <b>E4:</b> Realizar <b>pasantías</b> para ampliar el conocimiento de los docentes en evaluación por competencias.
C3: Deficientes estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en el proceso de evaluación por competencias.	E3: Estudiantes desmotivados con bajos niveles de logro por prácticas pedagógicas tradicionales	OE 3: Ejecutar estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en el proceso de evaluación por competencias.	<b>E5:</b> Implementación de <b>trabajo colegiado</b> para fortalecer el desempeño docente.  <b>E6:</b> Impulsar un <b>acompañamiento pedagógico pertinente</b> para la mejora de su práctica docente

Fuente: Elaboración propia.

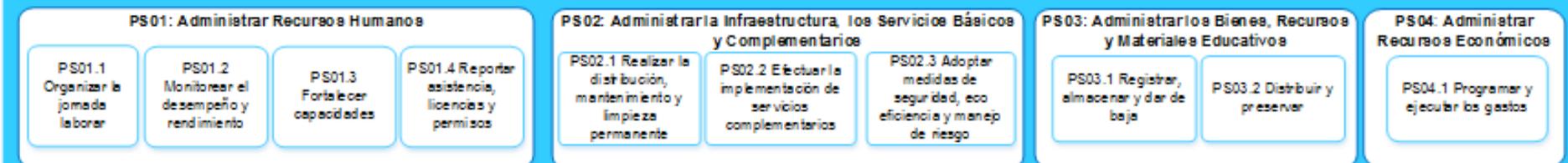
## PE: Dirección y Liderazgo



## PO: Desarrollo Pedagógico y Convivencia Escolar



## PS: Soporte al Funcionamiento de la IE



Fuente: Adaptado del módulo 2 de Planificación Curricular. Minedu (2016)

