



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la  
evaluación formativa, nivel secundario de una Institución  
Educativa de Chiclayo.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Barboza Acuña, Alvarino (orcid.org/0000-0002-2428-834X)

**ASESORA:**

Dra. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la  
educación en todos sus niveles.

CHICLAYO - PERÚ

2022

## Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposa Jackeliny, a mis hijos Renato y Daniela por su permanente comprensión y motivación a no desmayar a pesar de los momentos difíciles vividos en el contexto de la pandemia.

## Agradecimiento

A mi asesora doctora Zuly Cristina Molina Carrasco por su carisma, empatía y sapiencia para la concreción de este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES. ....	42
VIII. PROPUESTA.....	43
REFERENCIAS .....	45
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Docentes por Nivel y Sexo de una Institución Educativa de Chiclayo	20
Tabla 2 Distribución de la Muestra	21
Tabla 3 Validación por Juicio de Expertos	22
Tabla 4 Nivel de confiabilidad del instrumento	22
Tabla 5 Frecuencias y Porcentajes de la Variable: Gestión de la Evaluación Formativa	24
Tabla 6 Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Propósitos de Aprendizaje	25
Tabla 7 Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Criterios de Evaluación	26
Tabla 8 Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Evidencias de Aprendizaje	27
Tabla 9 Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Retroalimentación	28
Tabla 10 Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Necesidades de Aprendizaje	29

## Índice de figuras

Figura 1	Fundamentos teóricos que sustentan la propuesta	30
Figura 2	Representación gráfica del plan integral de empoderamiento docente de una I.E de Chiclayo	43

## Resumen

El objetivo de este trabajo fue proponer un plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa en los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

En relación a la metodología se encuadró en el enfoque cuantitativo de tipo básica de nivel descriptivo-propositivo y con un diseño no experimental, ya que recogió información de las variables de estudio a partir de un diagnóstico. Se utilizó la técnica de la encuesta con su cuestionario para recoger información. La población la constituyeron los 72 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria mientras que la muestra estuvo conformada por los 36 docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.

Los resultados indicaron que la mayoría de los docentes de esta institución educativa en la gestión de la evaluación formativa se ubicaron en un nivel medio, por lo que se concluyó en la propuesta de un plan integral de empoderamiento docente para ser implementada en el nivel secundario de esta institución de la ciudad de Chiclayo y superar la problemática encontrada, para ello se contó con el permiso del director de la institución y se partió del diagnóstico de cómo estaba la evaluación formativa.

**Palabras clave:** Plan, Gestión, Evaluación formativa

## **Abstract**

The objective of this work was to propose a comprehensive teacher empowerment plan for the management of formative evaluation in teachers at the secondary level of an Educational Institution in Chiclayo.

In relation to the methodology, it was framed in the quantitative approach of the basic type of descriptive-propositional level and with a non-experimental design, since it collected information on the study variables from a diagnosis. The survey technique was used with its questionnaire to collect information. The population was made up of 72 teachers from the initial, primary and secondary levels, while the sample was made up of 36 teachers from the secondary level of an Educational Institution in Chiclayo.

The results indicated that the majority of the teachers of this educational institution in the management of the formative evaluation were located at a medium level, for which it was concluded in the proposal of a comprehensive plan of teacher empowerment to be implemented at the secondary level of this institution in the city of Chiclayo and overcome the problems found, for this we had the permission of the director of the institution and we started from the diagnosis of how the formative evaluation was.

**Keywords:** Plan, Management, Formative Assessment

## I. INTRODUCCIÓN

El Banco Mundial (2018), realizó amplias consultas a las organizaciones de investigación educativa de más de 20 países y les recomendó mejorar la evaluación de los aprendizajes. Solo la mitad de los países en desarrollo señalaron contar con políticas de mejoramiento de la práctica evaluativa de los estudiantes de primaria y secundaria, donde los docentes ayudaron a sus estudiantes con una evaluación bien diseñada.

En muchos países los docentes han tomado iniciativas de trabajar la evaluación formativa, centrada en entregar resultados individualizados de la trayectoria del estudiante desde el inicio del proceso, haciendo el seguimiento para evidenciar sus logros. Los profesores emplearon las evaluaciones formativas habitualmente en sus salones de clase mediante diversas actividades como: tareas, trabajos, exámenes, etc. Mientras que la retroalimentación está asociada, muchas veces, a acciones aisladas que no conducen a establecer una cultura de evaluación enfocada en ella Mundial, (2018).

A nivel de la región latinoamericana son reducidos los países que han adelantado en evaluación formativa, tal es el caso de México, Ecuador, Chile y Uruguay que reportaron contar con iniciativas de evaluación formativa en curso, a nivel gubernamental, mientras que Colombia, Perú y República Dominicana señalaron encontrarse en una de fase de planificación y diseño de instrumentos de este tipo. Varios países como Argentina, Chile, Costa Rica, Honduras y Paraguay siguieron considerando en su proceso de evaluación a los exámenes como un mecanismo productivo y eficiente, haciéndolo de forma continua a lo largo de todo el año escolar. Mientras que Paraguay lo realizó al final de ciertos ciclos escolares, para evaluar globalmente los contenidos (LLECE, 2020).

La encuesta realizada a los docentes de diversos países de Latinoamérica, incluido el Perú, sobre los beneficios de la evaluación formativa, la mayoría

de ellos respondieron no estar convencidos y que se han visto obligados a trabajarla por el contexto de la pandemia. Este tipo de instrumentos se utilizaron mayoritariamente con propósitos diagnósticos y de formación (51%), aunque un porcentaje importante también lo usaron para calificar, promover o certificar a los estudiantes (41%) (UNESCO, 2020).

En el Perú el MINEDU para responder a la problemática de la evaluación emitió la RVM N° 00094-2020-MINEDU, donde se pasa de una evaluación reflejada en calificativos de 0 a 20 a una evaluación centrada en logros alcanzados, donde sacar promedios como lo hacía la evaluación tradicional ya no tiene razón de ser. Esta evaluación centrada en el estudiante nos lleva a que estos conozcan y desarrollen sus potencialidades. Para migrar de una evaluación sumativa a una formativa el ministerio se ha comprometido capacitar a los docentes, acción que hasta la fecha no se ha concretado (MINEDU, 2020b).

En la región Lambayeque un gran porcentaje de maestros siguen trabajando una evaluación cuantitativa y tradicional, limitándose a calificar la actuación de un estudiante, descuidando la evaluación valorativa y de proceso, además consideraron como un elemento fundamental los resultados, situación que atenta contra una adecuada evaluación centrada en el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes (Regional, 2021).

El PEI de una Institución Educativa de Chiclayo, considera como una debilidad, el que un buen número de maestros en su práctica evaluativa no utilizaron los instrumentos de evaluación formativa y se centraron en los de la sumativa. Asimismo, ellos en su práctica evaluativa no tuvieron cuenta las capacidades de creatividad, innovación, pensamiento crítico y la toma de decisiones de los alumnos, prevaleciendo el criterio del profesor y la capacidad memorística del alumno (PEI, 2021).

De lo mostrado anteriormente nace la formulación del siguiente problema ¿De qué manera se puede proponer el plan integral de empoderamiento docente para mejorar la gestión de la evaluación formativa en el nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo?

Este trabajo se justifica por sus contribuciones en los aspectos: teórico, pedagógico, metodológico y social. En lo teórico se exponen las teorías que sustentan la importancia de fortalecer las competencias de los docentes en el campo de la evaluación formativa que ayudaron a formular la propuesta del plan de esta investigación. En lo pedagógico, la propuesta ofrece estrategias y acciones para fortalecer el desempeño docente en la gestión de la evaluación formativa lo que mejorará los aprendizajes de los estudiantes.

En lo metodológico, la investigación se ciñó al método científico haciendo uso de procesos rigurosos, con un instrumento válido y confiable. En el aspecto social esta investigación permitió el desarrollo profesional de los docentes quienes estarán capacitados para trabajar una evaluación formativa que permita mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes, logrando así mejores ciudadanos y capaces de solucionar los problemas de la sociedad.

Se plantea como objetivo general: Proponer un plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa en el nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo, y como objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión de la evaluación formativa de los docentes; analizar los fundamentos teóricos relacionados a la gestión de la evaluación formativa en los docentes; diseñar un plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, y finalmente, validar la propuesta del plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario una Institución Educativa de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional el estudio de Jawad (2020), “Examen de las actitudes, intenciones y prácticas de los profesores iraquíes de inglés como lengua extranjera respecto a la evaluación formativa”, tuvo como objetivo examinar las actitudes y prácticas de 102 pedagogos iraquíes en relación a la evaluación formativa. Destacó que para modificar la cultura evaluativa se requiere de mucha inversión y de un serio compromiso de los docentes para asumir las concepciones actuales de evaluación. Este estudio se relaciona con nuestro trabajo en la propuesta de capacitar a los docentes debido a los grandes cambios en el enfoque evaluativo.

Mientras, Wafubwa (2021), “Percepción de los estudiantes sobre el uso de estrategias de evaluación formativa por parte de los profesores en las aulas de matemáticas”, se propuso saber el pensamiento de 100 estudiantes kenianos respecto al aprendizaje y evaluación formativa. Concluyó que los alumnos manifestaron que los docentes de matemáticas deben mejorar la evaluación formativa en: retroalimentación, evaluación de pares y criterios de evaluación. Este trabajo se relaciona con nuestro porque propone fortalecer a los docentes en el uso de estrategias para realizar una adecuada evaluación formativa.

Por otro lado, Mircheva et al. (2020), “El portafolio: un método moderno de evaluación formativa”, se centró en conocer si 551 docentes búlgaros usan el portafolio como herramienta de evaluación formativa. Estableció que la mayoría de los docentes consideraron necesario realizar más cursos de formación masiva para mejorar el trabajo evaluativo ya que no están familiarizados con el uso del portafolio como herramienta de trabajo. Este trabajo se relaciona con el nuestro porque propone formar a los docentes en el uso del portafolio que es una herramienta muy importante para la evaluación formativa.

Asimismo, Kanjee (2020), “Explorando el uso de los profesores de educación primaria evaluación en escuelas de pago y sin costo”. Exploró la práctica docente con cinco estrategias claves de evaluación formativa en dos distritos de Sudáfrica. Determinó que es clave implementar programas de desarrollo profesional, que aborden necesidades específicas de los maestros, como es la evaluación formativa. Este estudio se relaciona con nuestro trabajo porque propone desarrollar programas para fortalecer las capacidades de los maestros, específicamente, en evaluación formativa.

Encontramos a Babinčáková et al. (2020), “Influencia de las técnicas de evaluación formativa en el aula de los estudiantes de química en la escuela secundaria”, informó cómo influyó la implementación de la evaluación formativa en los resultados de aprendizaje de 202 estudiantes de cinco escuelas de Eslovaquia. Concluyó que la evaluación formativa ayuda a determinar las necesidades y las expectativas de los estudiantes. Este estudio se relaciona con nuestro trabajo porque considera que es muy importante que los docentes conozcan las necesidades y expectativas de sus estudiantes.

Igualmente, Govender (2020), “Perspectivas sobre la puesta en práctica de la evaluación formativa en matemáticas por parte de los profesores de segundo grado en escuelas prioritarias seleccionadas en Gauteng”, buscó saber por qué la evaluación formativa no se usa en las escuelas sudafricanas a pesar de ser buena herramienta pedagógica. Concluyó que los docentes se quedan a un nivel de identificar las dificultades de los estudiantes, pero no hacen la interpretación de las evidencias para modificar o mejorar su enseñanza. Esta investigación se relaciona con nuestro trabajo porque propone empoderar al docente en la dimensión de valorar las evidencias.

De la misma manera, Tayyar & Id (2017), “Preparar a los profesores para el cambio: el efecto del empoderamiento psicológico sobre estar preparado para el cambio individual”. Su meta fue revelar hasta qué punto las percepciones de los profesores sobre el empoderamiento psicológico

predicen su preparación cognitiva, emocional y actitudinal en 517 maestros de Turquía. Finiquitó que las prácticas que apoyan la autoeficacia, la autonomía y los sentimientos de los docentes sobre su trabajo, también contribuyen a su disposición al cambio. Este trabajo se relaciona con el nuestro, porque propone al empoderamiento como un elemento clave en la actitud al cambio de los docentes.

Además, Erdem & Alçı (2018), “Opiniones de los maestros sobre los seminarios de capacitación en servicio realizados en septiembre y junio”, su objetivo fue conocer las opiniones de 180 maestros sobre la efectividad de los seminarios de capacitación en servicio. Concluye que las reuniones colegiadas entre docentes se deben hacer con la finalidad de mejorar la práctica evaluativa y la planificación, donde se debe centrar en dar a los docentes una retroalimentación significativa sobre estos temas, debido a su utilidad en el trabajo docente. Este estudio se relaciona con el nuestro en que propone fortalecer las capacidades profesionales en evaluación y planificación.

Tenemos a Seema (2021), “Implementación de la evaluación para el aprendizaje y la necesidad de capacitaciones refrescantes para los maestros”, el objetivo fue descubrir la importancia de las capacitaciones en el desarrollo de habilidades de evaluación de 40 docentes de Pakistán. Determinó que es esencial mantener a los maestros actualizados permanentemente con las formas de evaluación modernas y de esta forma garantizar la efectiva valoración de sus aprendizajes. Se relaciona con nuestro trabajo porque propone capacitar a los docentes en temas de evaluación de acuerdo a los últimos avances.

Igualmente, Ayvaz-Tuncel & çobanoğlu (2018), “Formación del profesorado en servicio: problemas de los profesores como alumnos”, tuvo como objetivo indagar las opiniones y sugerencias de 494 docentes noveles. Se determinó que la formación en servicio fue eficaz para proporcionar las habilidades, actitudes y valores profesionales del docente. Se relaciona con nuestro

trabajo porque propone la formación en servicio para mejorar las competencias profesionales en evaluación formativa.

Según, Bader et al. (2019), “Perspectivas de los estudiantes sobre la retroalimentación formativa como parte de los portafolios de escritura”, se propuso conocer las percepciones de los estudiantes sobre la retroalimentación formativa en Noruega. Concluyó que los estudiantes consideraron muy provechoso poder acceder a los criterios de evaluación de cada uno de las tareas, así como del producto final y poder evaluar sus desempeños y hacer las mejoras si no cumplen con los criterios señalados. Este trabajo consensua con el nuestro porque considera que el docente debe compartir a sus estudiantes con anticipación los criterios de evaluación.

Es más, Saleem (2021), “Efectividad del programa de desarrollo profesional continuo según la percepción de los maestros de nivel primario”, quiso determinar la efectividad de un programa de desarrollo profesional continuo en 323 docentes de las escuelas públicas primarias de Punjab. Donde los docentes encuestados manifestaron su satisfacción con el programa de desarrollo profesional ya que les ayudó a desarrollar sus habilidades y elaborar un plan de evaluación formativa para sus aulas.

A nivel de Latinoamérica encontramos a Pasek de Pinto & Mejía (2017), “Proceso General para la Evaluación Formativa del Aprendizaje”, su objetivo fue establecer un mecanismo general para la evaluación formativa partiendo de las actividades en aula con 40 docentes venezolanos. El estudio demostró que los docentes aplican la evaluación formativa de manera intuitiva, y no como parte de un proceso evaluativo con la finalidad de ayudar a los estudiantes a través de la retroalimentación. Este trabajo se relaciona con el nuestro en el sentido que se propondrá motivar a los docentes el uso sistemático y consciente de la evaluación formativa en el aula.

Asimismo, Torres (2019), “Efectos de variaciones en la retroalimentación pedagógica en el aprendizaje de inglés”, cuyo objetivo fue establecer que

el proceso de la retroalimentación permite a los docentes comprobar los errores y aciertos en el aprendizaje del idioma inglés en 279 estudiantes del octavo grado de secundaria básica de una institución educativa municipal de Colombia. Coligió que la retroalimentación fomenta que los estudiantes adquieran estrategias de autorregulación del conocimiento, la reflexión y el análisis de sus dificultades y mantengan el interés en el aprendizaje. Este trabajo se relaciona con el nuestro porque demuestra que la gestión de una buena retroalimentación como parte de la evaluación formativa favorece a los docentes y estudiantes.

También Candelario & Garcia (2021), “Propuestas de formación continua para docentes de educación primaria en materia de evaluación formativa del aprendizaje”, en su propósito de diagnosticar las necesidades de formación en evaluación formativa en profesores de Mexicali, Baja California, México, determinó que de la totalidad de docentes el 30% de ellos no realizan ninguna actualización en evaluación formativa, por lo que urge que las autoridades tomen acciones para superar esta necesidad. Este trabajo se relaciona con nuestra propuesta porque coincidimos en la necesidad de fortalecer las competencias docentes.

A nivel nacional encontramos a Valdivia & Fernández (2019), “La evaluación formativa en un contexto de renovación pedagógica: Prácticas al servicio del éxito”, cuya meta fue caracterizar las prácticas relacionadas con la evaluación formativa de los docentes de una I.E de Puno. Se determinó que son pocos los docentes que trabajan con tareas abiertas que fomenten la autorregulación y participación de los estudiantes. Los docentes priorizan la heteroevaluación descuidando la autoevaluación y la coevaluación. Este trabajo se relaciona con nuestro estudio porque propone mejorar en los docentes el desafío de asumir la evaluación formativa como parte esencial de su práctica docente.

Mientras, Joya (2020), “La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente”, cuyo fin fue destacar la información, las estrategias y

los instrumentos de evaluación formativa en la práctica de los docentes de secundaria de una I.E de Lima. Concluyó que los docentes fomentan en su trabajo la evaluación formativa porque consideran de mucha importancia para mejorar las competencias y participación de los estudiantes. Este trabajo se relaciona con nuestra propuesta porque concordamos en la que la gestión de la evaluación formativa es muy importante para la mejora de los aprendizajes.

También, Sánchez (2021), “Modelo de orientación didáctica para promover la evaluación formativa en los docentes de la I.E. Ricardo Palma, Sullana – 2020”, su objetivo fue proponer una guía de alineación didáctica para mejorar la evaluación formativa en 30 estudiantes de educación secundaria, se concluyó que la mayoría de los docentes realizan una evaluación centrada en la acreditación y medición de conocimientos. Es urgente que los docentes desarrollen una práctica evaluativa bajo el enfoque formativo. Este trabajo se relaciona con nuestra investigación en la propuesta de un plan para gestionar adecuadamente la evaluación formativa.

Los fundamentos teóricos relacionados con la variable Plan integral de empoderamiento docente, según Perfetti (2016) un plan integral es una herramienta mediante el cual se organiza las acciones y actividades a desarrollar en el corto o largo plazo, con la finalidad de atender las necesidades de una comunidad, valiéndose de los recursos disponibles. Según Griffing (2016), empoderamiento docente es el proceso mediante el cual el profesor logra apropiarse de las competencias profesionales para guiar a sus estudiantes en el logro de sus aprendizajes significativos. El empoderamiento docente abarca diversos aspectos como la mejora de su desarrollo profesional, la innovación pedagógica y crear estrategias de motivación (Valbuena et al., 2021).

Mientras que Reyes-Gasperini & Cantoral (2016), dice que el empoderamiento es evolucionar el quehacer pedagógico del docente, dándole recursos para que pueda transformar su trabajo. El objetivo de lograr

un empoderamiento es que obtengan una actitud de liderazgo, confianza para mejorar su competencia profesional y adquieran el poder de tomar las riendas de su propio crecimiento.

El empoderamiento docente implica abarcar la dimensión reflexiva, que es un elemento fundamental en el quehacer docente, porque tiene que revisar permanentemente su trabajo. Asimismo, tiene que conocer las características y necesidades de sus alumnos, además de su contexto, además de los asuntos pedagógicos, disciplinares y de los fines de la enseñanza. También permite hacer un análisis, adoptar una posición crítica y de compromiso tanto en lo personal como en lo grupal, aceptando ser parte de una organización, donde existe mucha diversidad (MINEDU, 2018).

Igualmente, la dimensión relacional es otra dimensión a ser empoderada, porque la labor docente está centrada en la interacción entre pares y la de docente con el estudiante. Este proceso debe ser organizado, encaminado y evaluado dentro de la comunidad de aprendizaje institucional, teniendo en cuenta vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una profesión donde se desarrolla procesos afectivos y emocionales, de tolerancia. Es necesario entender que el trabajo pedagógico debe estar regida por el interés hacia el estudiante, dentro de un marco de respeto y cuidado (MINEDU, 2018).

Es necesario empoderar al docente en la dimensión colegiada, ya que el profesor forma parte de una comunidad educativa que tiene como misión el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Su labor docente está vinculada a una permanente coordinación con sus pares y directivos con quienes de forma colegiada organizan, planifican, ejecutan y evalúan el trabajo pedagógico y el logro de los aprendizajes. Toda institución educativa debe incentivar el trabajo colectivo y de reflexión para tomar las mejores decisiones en el proceso de mejora de la enseñanza aprendizaje. Todo docente debe partir de conocer e interiorizar, la visión, misión, ideario y los valores plasmados en su proyecto institucional, desprendiéndose de sus

propósitos personales para apuntar hacia los objetivos institucionales, a través de un trabajo colegiado y en equipo (MINEDU, 2018).

También se necesita empoderar la dimensión pedagógica, ya que lo central de la labor docente es lo pedagógico, enmarcado en dos actividades lo teórico y lo práctico, donde es necesario múltiples saberes para realizar cabalmente su función. Es necesario un trabajo minucioso para fomentar en los alumnos el interés por el aprendizaje y formarse como buenos ciudadanos capaces de enfrentarse a los problemas de la vida. La función pedagógica de los docentes no puede estar alejada de la ética de enseñar y de la valoración a la libertad de los educandos. El trabajo docente se hace teniendo presente aspectos esenciales como la reflexión pedagógica, el liderazgo motivacional y la vinculación con el estudiante (MINEDU, 2018).

Según Griffing (2016), el empoderamiento docente abarca las dimensiones: Hermenéutica, vivir la docencia como un hecho reflexivo, de involucramiento y la implicancia en el proceso de formación de sus estudiantes. La democrática, para que sepa escuchar al estudiante, respetar sus decisiones. La planificación, para plasmar previamente diversas actividades, objetivos y la metodología de trabajo. La responsabilidad social para promover y asumir el compromiso de formar buenos ciudadanos que necesita el país y el mundo. El ser mediador, capaz de orientar, guiar, motivar y encaminar al estudiante a encontrar la solución a su problemática. El ser experto que permitirá ser el dueño de su propia práctica enfrentando con éxito cualquier cambio. El ser un líder, que sepa dirigir considerando al estudiante como el protagonista del proceso enseñanza aprendizaje.

Según Calmet (2017) y LLECE (2021), el docente tiene que saber gestionar la evaluación formativa, porque son actividades formales e informales que hacen uso los docentes para mejorar los logros de aprendizaje. El docente tiene que empoderarse en la gestión de la evaluación formativa porque mejora los procesos de aprendizaje y que lleva a los estudiantes a desarrollar sus competencias valiéndose de la retroalimentación y la reflexión (MINEDU,

2020b). Según Gloria et al. (2018), para que algo se convierta en un hábito se requiere de esfuerzo y una práctica permanente; por lo tanto, los hábitos mentales del docente también pueden formarse y entrenarse.

En relación a la evaluación formativa, Perez (2017) y Lopez (2017), la considera como un proceso que favorece tres aspectos: que el estudiante aprenda mejor, aproveche sus fortalezas y que el docente mejore su práctica docente, mientras que DRE Pasco (2020), señala que es un proceso de recojo de evidencias por parte del docente para tomar decisiones pertinentes y favorecer el progreso del estudiante. Mientras que Anijovich & Cappelletti (2017) dicen que es un proceso de comunicar a los estudiantes los criterios de evaluación, además valorar el desempeño de cada estudiante a partir del análisis de evidencias y ofrecer retroalimentación. Para Phillips (2018), las evaluaciones formativas son especialmente apropiadas cuando un proceso está en desarrollo, para ante problemas inesperados y dificultades se pueda tomar las decisiones pertinentes para mejorarla.

Según Fasce (2016), las funciones más importantes de la evaluación formativa son: diagnosticar dónde está el estudiante en el desarrollo de sus competencias; brindar retroalimentación sobre su desempeño en relación a sus propósitos de aprendizaje para mejorar; motivar a partir de la aceptación de sus errores; favorecer el diálogo reflexivo entre docente y estudiante fomentando una comunicación constante entre ellos; estimular la autoevaluación aceptando sus errores para superarlos; aceptar la valoración de sus pares, y desarrollar habilidades de estudio independiente. De igual forma, existen ciertos factores que permiten a los docentes desarrollar con facilidad una evaluación formativa, la empatía, la automotivación, habilidad para informar objetivos educacionales, y finalmente el conocimiento de las competencias educacionales que corresponden a la actividad en que participa (NSW Department of Education, 2020).

Según MINEDU (2020b), las principales dimensiones de la evaluación formativa son: el propósito de aprendizaje, referido explicitar lo que se quiere

lograr a partir de una experiencia de aprendizaje planificada por los docentes; los criterios de evaluación por ser referentes específicos para realizar el juicio de valor sobre el nivel de desarrollo de las competencias, permite identificar los logros, avances y dificultades de los estudiantes, describen las características o cualidades de aquello que se quiere valorar y que deben demostrar los estudiantes en sus actuaciones ante una situación, en un contexto determinado estos surgen a partir de los estándares de aprendizaje y se visualiza en los aprendizajes esperados. Estos deben ser claros, transparentes y comunicados a la comunidad educativa en general y especialmente a los estudiantes para que sepa cómo desempeñarse y cómo mostrar esos aprendizajes (Anijovich & Cappelletti, 2017).

El docente debe comunicar desde el inicio el nivel de logro esperado y los criterios que se utilizarán para evaluar sus productos. Esta comunicación debe ajustarse a las características y edad de sus estudiantes (Ministerio de Educación (2018). El criterio de evaluación va ligado a los instrumentos de evaluación, que son técnicas de medición y recolección de datos con diversos formatos. Estos permitirán valorar las evidencias para encaminar a una retroalimentación oportuna y adecuada. Se considera como instrumentos sugeridos en la evaluación formativa: rubricas, lista de cotejo, portafolio, autoevaluación, coevaluación, ensayos, análisis críticos de artículos, organizadores gráficos, exposición de clase, etc. (Sánchez y Martínez, 2020).

Las rubricas se constituyen en un instrumento de evaluación claves por reflejar las principales características de un producto o desempeño en el nivel de logro correspondiente, que muestren progresión. La rúbrica tiene como finalidad comunicar y discutir con los estudiantes las metas de aprendizaje, le sirve al docente como dispositivo de devolución, permite la coevaluación y la autoevaluación, donde los estudiantes pueden discutir sus propios trabajos y también con sus compañeros. Para su construcción se tiene en cuenta algunas sugerencias, como qué se espera de los estudiantes hagan al finalizar la actividad, pensar en términos de progresión y no solo de

resultados, el contenido de los descriptores para cada dimensión y nivel, y mantenerse en un plazo descriptivo sin excederse en la concreción ni en la adjetivación (Ravela et al., 2017).

Otra dimensión son las evidencias de aprendizaje que según Anijovich (2017), son informaciones relevantes que reflejan las producciones o desempeños de los estudiantes y que sirven al docente para fundamentar los juicios y decisiones, ya que se refleja la situación de cada estudiante, con respecto a la meta perseguida. Las búsquedas de las evidencias deben ser planificadas obedeciendo a una hoja de ruta que se considere los aprendizajes esperados, la forma de comprobación que han aprendido y las tareas o actividades a realizar para dar cuenta de su aprendizaje. Para el MINEDU (2020b), las evidencias son producciones y/o actuaciones realizadas por los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje y a través de una situación definida, es una prueba del logro no de un aprendizaje. El docente debe observar permanentemente el desenvolvimiento y producciones de los estudiantes promoviendo la reflexión para identificar sus avances, errores y sus oportunidades de mejora (Ministerio de Educación, 2019).

Así mismo tenemos la dimensión de la retroalimentación, proceso en el que el docente, considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, los guía para que sean ellos mismos quienes descubran cómo mejorar su desempeño. La retroalimentación brindada por el docente puede darse de forma individual o grupal, oral o escrita y no debe estar restringida a momentos específicos, sino que debe darse en el momento oportuno y considerando las características de los estudiantes para permitirle identificar sus logros y lo que les falta (Ministerio de Educación, 2019). Para Rietsche et al. (2018), la retroalimentación formativa se hace complicado, debido a la poca inversión de los estados y alto número de estudiantes por aula, pero es fundamental implementarla porque logra que el estudiante autorregule sus procesos de aprendizajes.

La retroalimentación es un proceso que consiste en regresar al alumno información que relate sus dificultades y logros en relación con los aprendizajes esperados de la competencia planificada. Además, permite comparar lo que debió lograr y lo que logró de acuerdo a los criterios consensuados dándole la oportunidad de corregir sus errores. Retroalimentar radica en conceder un valor a lo realizado sin tener que ser extremistas en los elogios o críticas al trabajo realizado por el estudiante (DRE Pasco, 2020). Para Xie & Lei (2019), la retroalimentación debe orientarse en proporcionar al estudiante información para avanzar en el aprendizaje y brindarle apoyo emocional para seguir en su trabajo.

Para realizar una buena retroalimentación el docente debe planificar sus actividades, captar la atención del estudiante, emplear estrategias que promuevan la reflexión y la autonomía del alumno, por eso se propone trabajar la estrategia planteada por Daniel Wilson en su escalera de retroalimentación donde el docente debe clarificar, valorar, expresar inquietudes, y hacer sugerencias (DRE Pasco, 2020). Para retroalimentar también se utiliza la estrategia propuesta por Anijovich (2017), quien considera que la retroalimentación formativa es un modelo dialógico donde el docente: hacer ofrecer preguntas, detallar el trabajo del estudiante, reconocer los avances y logros del estudiante, ofrecer sugerencias a los estudiantes, y ofrecer andamiaje (MINEDU, 2020a).

Finalmente tenemos la dimensión de las necesidades de aprendizaje, según MINEDU (2020b), son requerimientos de los estudiantes para alcanzar los niveles esperados de las competencias identificados por los docentes. Las necesidades pueden ser cognitivas, actitudinales o motrices. Pueden ser individuales o grupales. Es a partir de la evaluación que el docente obtiene información para planificar estrategias para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a su contexto. Para ello realiza el proceso de adecuación, adaptación actividades diferenciadas para atender la diversidad y ayudarlos a progresar en su aprendizaje (Ministerio de Educación, 2019). Para Nurhijah et al. (2020), el docente debe utilizar

estrategias de aprendizaje apropiadas para responder a las necesidades de aprendizaje, para ello se necesita conocer estas necesidades.

El presente estudio se sustenta en el enfoque por competencias, donde los estudiantes a partir de la movilización de sus diversas capacidades y recursos son capaces de solucionar los problemas surgidos en el aula o en su contexto. Esto implica un trabajo pedagógico menos teórico y con mayor acompañamiento, adecuado a los estilos de aprendizaje y las fortalezas y debilidades de los alumnos, con un acompañamiento permanentemente del docente en lo cognitivo y afectivo para desarrollar adecuadamente sus competencias (López, 2018). Este es muy importante porque permite que el docente conozca los saberes previos acerca de los nuevos conocimientos que se quiere enseñar y poder planificar actividades que faciliten el desarrollo de competencias Carpio (2016).

También está sustentado en el constructivismo, que según Parise et al. (2016), valora la autonomía del docente y la capacidad de investigar para mejorar su práctica, considera al error como parte de su aprendizaje. Mientras Díaz & Hernández (2016), señala que es la capacidad aprender a aprender, ejecutar aprendizajes significativos de manera autónoma en diversos contextos con la guía docente. Valiéndose de los saberes previos para la planificación de actividades. Se ha tomado la teoría Psicogenética de Jean Piaget, donde el alumno debe desarrollar su capacidad de pensar críticamente por sí mismo y con la experiencia de la vida. También se ha considerado el aprendizaje significativo de David Ausubel, el estudiante aprende lo que tiene sentido para su vida. Y finalmente el sociocultural de Vygotsky, el contexto es necesario para el aprendizaje pues los estudiantes necesitan relacionarse con sus pares para solucionar las situaciones problemáticas.

La problemática frecuente en el campo educativo es enseñar una cosa y evaluar otra, además los criterios que se planifica no se concretiza en la evaluación (López, 2018). En consecuencia, los enfoques constructivistas

plantean que una auténtica evaluación es la que valora la producción del conocimiento y no la memorización. También reconocen la importancia de la retroalimentación y las interacciones ambientales en el proceso de aprendizaje (Swan, 2016).

Según Barrios et al. (2017), señala que la gestión del conocimiento de Peter Drucker, debe ser el eje central de toda organización porque necesita interiorizar, distribuir y usar el conocimiento de manera efectiva. Las instituciones educativas especialmente sus profesores deben ser los que aprenden mediante el trabajo colegiado en equipo y colaborativo, dejar de enseñar contenidos y convertirse en facilitadores y conductores de la producción de los conocimientos (Minakata, 2016).

La propuesta planteada se sustenta en el enfoque epistemológico reflexivo planteado por Dewey, el mismo que sostiene que la competencia profesional docente se desarrolla a partir de la reflexión entre la teoría y la práctica (Tagle, 2016).

Mientras que en el aspecto pedagógico se sustenta en el constructivismo que destaca el rol de facilitador del docente quien brinda las herramientas necesarias para que el estudiante genere el conocimiento, resaltando la función de monitorear y valorar las producciones y actuaciones de los alumnos (Arrieta & Oriental, 2021). Por último, se vale del enfoque psicológico de la motivación ya que reconoce la importancia de una adecuada interacción entre docente- estudiante y también de docentes con sus pares, la misma que favorecen grandes resultados de aprendizaje y niveles superiores de desempeño y satisfacción personal Álvarez ( 2018).

Los términos básicos que se utiliza en la presente investigación son: plan integral según UNESCO (2019), es un conjunto de actividades y productos priorizados y con su respectivo presupuesto que han sido seleccionadas en base a una temática priorizada. Para Mineduc (2019), son planes que implementan políticas integrales que abordan aspectos priorizados y

específicos de la gestión, involucrando diversos actores de la comunidad educativa. Empoderamiento docente es un proceso donde los docentes comprenden, aceptan y participan de una propuesta novedosa relacionado con el aprendizaje, más que teórico centrado en lo práctico, buscando transformar la realidad (Suniaga, 2019).

Evaluación formativa , proceso sistemático que conduce a conseguir la evidencia de un aprendizaje con la finalidad de ayudarlo a alcanzar sus logros de aprendizaje (Moreno, 2016). Nivel secundario, tercer nivel de la Educación Básica Regular con una duración de cinco años, que ofrece a los estudiantes profundizar los conocimientos de la educación primaria en lo humanista, científico y tecnológica (Ministerio de Educación del Perú, 2016). Retroalimentación es brindar ayuda a los estudiantes a partir de sus logros y dificultades considerando los criterios de evaluación. El brindar información oportuna hace que el individuo reflexione y lo conduzca a la búsqueda de estrategias que le permitan mejorar sus aprendizajes (MINEDU, 2020b).

La gestión, considerada como una ruta que oriente el trabajo pedagógico, empleando todas las herramientas a su alcance, utilizando la información necesaria, mediante una secuencia de actividades y poniendo todo esfuerzo posible, mejorando la toma de decisiones para lograr los propósitos establecidos (OCDE, 2021).

### III. METODOLOGÍA

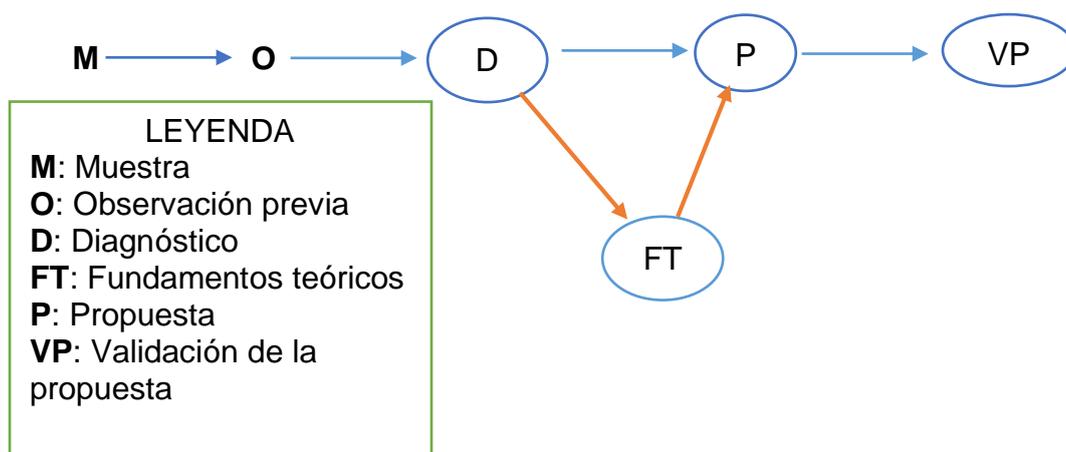
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación se encuadró en el enfoque cuantitativo, dado que se hizo uso de métodos estadísticos en el procesamiento de la información; de tipo básica, ya que buscó la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos CONCYTEC (2020), de nivel descriptivo-propositivo, porque recopiló información sobre las variables motivo de estudio y las describió detalladamente. Se generó aporte científico al obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación. Asimismo, se caracterizó al fenómeno de estudio para a partir de ello se propone soluciones a la problemática identificada a través de un plan integral de actividades (Esteban, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño es no experimental, descriptivo propositivo ya que recogió información de las variables de estudio contando con un diagnóstico que sirvió como base para plantear una propuesta de solución al problema encontrado Sánchez et al. (2018). Este diseño se grafica de la siguiente manera:



### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Plan integral de empoderamiento docente.

Variable dependiente: Gestión de la evaluación formativa.

Operalización de las variables. (Ver anexo 1)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Según Ferreiro (2017), la población está conformada por todos los sujetos implicados en el problema. La población de la presente investigación la constituyeron los 72 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

#### **Tabla 1**

*Docentes por Nivel y Sexo de una Institución Educativa de Chiclayo.*

Total de Docentes 72					
Nivel inicial		Nivel primaria		Nivel secundaria	
mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
8	0	18	10	20	16

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de una Institución Educativa de Chiclayo.

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo por ser del nivel del investigador.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a todos los docentes del nivel inicial y primaria por no pertenecer al nivel el investigador.

#### 3.3.2. La muestra

La muestra la conformaron los 36 docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Chiclayo. La muestra se consideró buena porque garantizó la representatividad de la población y no restó la confiabilidad de los resultados. El tamaño de la muestra y el modo en que esta se

determinó, son los aspectos que garantizaron el rigor del proceso y, por tanto, el de los datos que se analizaron (Ferreiro, 2017).

**Tabla 2**

*Distribución de la Muestra*

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Secundaria	16	20	36

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de una Institución Educativa de Chiclayo.

### 3.3.3 Muestreo.

Para el muestreo del presente trabajo se utilizó el no probabilístico por conveniencia, puesto que se seleccionó teniendo en cuenta la accesibilidad del investigador, Hernández et al. (2018) por lo que se eligió a los 36 docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recoger la información se usó la técnica de la encuesta, la misma que es ampliamente usada como procedimiento de investigación, puesto que permite obtener información de modo rápido y eficaz Ferreiro (2017), se recogió información valiosa y de primera fuente que explicó la problemática, describiéndola con precisión.

Se empleó como instrumento para el recojo de la información al cuestionario, según Hernández et al. (2018), este permitió medir la variable estudiada. Además, se consideró el anonimato como una característica importante lo que garantizó que el docente colaborador diera una respuesta sincera, ya que se sintió seguro y tranquilo.

En el proceso de validación del instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, se acudió a tres profesionales especializados en la materia tanto en el aspecto teórico como en el metodológico, quienes tuvieron el encargo de comprobar y garantizar la coherencia del instrumento, dando su respectiva calificación técnica. (Ver anexo 3).

**Tabla 3***Validación por Juicio de Expertos*

Nombres	Especialidad	Puntaje	Apreciación
Hernández Fernández, Bertila	Docente investigación	de 95	Excelente
Gonzales Soto, Víctor Augusto	Docente investigación	de 95	Excelente
Heredia Llatas, Flor Delicia	Docente investigación	de 95	Excelente

Fuente: Evaluación por juicio de expertos

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach y a través de software estadístico SPSS V25, arrojando un valor 0,964 lo que indicó que el instrumento es de excelente confiabilidad porque su valor es mayor a 0,70 (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020).

Los resultados de confiabilidad se ubicaron dentro del rango muy cercano a 1 por lo que fue instrumento muy fiable y pertinente por su consistencia de los ítems Duque (2019), por lo mismo se aplicó con seguridad a los 36 docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo que constituyeron la muestra de estudio de esta investigación.

**Tabla 4**

Nivel de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,964	32

Fuente: Confiabilidad del Instrumento

### 3.5. Procedimientos

Se estructuró un cuestionario con escala de Likert para medir la variable dependiente, la gestión de la evaluación formativa, en 36 docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo que constituyeron la muestra de estudio. El instrumento mostró 32 ítems, con 5 opciones de

respuesta (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), 08 midieron los propósitos de aprendizaje (D1), 05 los criterios de evaluación (D2), 06 las evidencias de aprendizaje (D3), 09 la retroalimentación (D4) y 04 las Necesidades de aprendizaje (D5). La encuesta se aplicó de manera presencial y directa a cada uno de los docentes del nivel secundario, con presencia del investigador.

Se elaboró una tabla Excel para el análisis descriptivo de la información recogida mediante el programa de SPSS. Para la aplicación del estudio y la publicación de los resultados encontrados se solicitó al Director de la Institución Educativa de Chiclayo.

### 3.6. Método de análisis de datos

En el procesamiento de los resultados se usó la Estadística Descriptiva sobre todo en el procesamiento de los resultados del primer objetivo específico identificar el nivel de la gestión de la evaluación formativa de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo, información que fue procesada mediante tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes.

### 3.7. Aspectos éticos

Este trabajo se rige por los principios éticos de la autonomía que ampara el respeto a la libertad de las personas que pueden ver perjudicada su involucramiento directo en la investigación científica. Fue necesario contar con una autorización verbal de los sujetos participantes para acompañar en el estudio, y de consentir que dejarán de participar cuando lo crean imperioso. Otro principio es el de beneficencia que indicó que el investigador está forzado a realizar un informe detallado de los beneficios y riesgos del estudio con la intención de no perjudicar a los investigados; también el principio de la no maleficencia en la que se evitó producir daño, al contrario, se cuidó siempre su reputación y privacidad, y por último el principio de justicia, la misma que implicó realizar los procedimientos justos (Martín, 2016).

#### IV. RESULTADOS

La presente investigación consideró como problema principal a resolver la gestión de la evaluación formativa, por lo que en esta parte se presenta la situación en que se encontró la gestión de la evaluación formativa, de igual forma se detalla el proceso que se siguió para asumir las teorías que sustenten la propuesta, también la descripción de la propuesta y finalmente el proceso de validación a que se sometió.

##### **NIVELES DE LA GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA.**

A continuación, se presentan en tablas de frecuencias y porcentajes los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento a los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo, para conocer el nivel de la variable: Gestión de la evaluación formativa en sus dimensiones: propósitos de aprendizaje, criterios de evaluación, evidencias de aprendizaje, retroalimentación y las necesidades de aprendizaje.

**Tabla 5**

*Frecuencias y Porcentajes de la Variable: Gestión de la Evaluación Formativa*

Nivel	f	%
Bajo	0	0
Medio	29	81
Alto	7	19
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

La tabla 5 refleja que el 81% de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo se ubicaron en el nivel medio en relación a la variable Gestión de Evaluación Formativa, mientras que solo el 19% de docentes se ubican en el nivel alto.

Lo que implica que al gestionar la evaluación formativa la mayoría de docentes comparten las metas de aprendizaje, comunica los criterios de evaluación, revisa productos, retroalimenta descriptivamente, planifica actividades y realiza la heteroevaluación, necesitando fortalecer la acción de compartir anticipadamente con los estudiantes los criterios que se van evaluar y hacer partícipe de la misma al mismo estudiante y la de sus pares.

**Tabla 6**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Propósitos de Aprendizaje*

Nivel	f	%
Bajo	0	0
Medio	23	64
Alto	13	36
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

En la tabla 6 se refleja que el 64% de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo se ubican en el nivel medio en relación a la gestión de la dimensión Propósitos de Aprendizaje, mientras que un 36% de ellos alcanzan el nivel alto.

Esto expresa que la mayoría de los docentes comunican a sus estudiantes lo que quieren lograr al finalizar la experiencia de aprendizaje de acuerdo a lo planificado, por lo que es necesario fortalecerlo en el sentido que al momento de elaborar los propósitos se tiene que partir de las necesidades de aprendizaje y las características de los estudiantes. Teniendo en cuenta que una evaluación formativa más que el resultado final le interesa acompañar al estudiante en el proceso de aprendizaje y para ello es necesario que conozca cuál será el desempeño que el docente va a valorar y él este informado para ser consciente de lo que está haciendo.

**Tabla 7**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Criterios de Evaluación*

Nivel	f	%
Bajo	0	0
Medio	23	64
Alto	13	36
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

La tabla 7 indica que el 64% de los docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo alcanzan un nivel medio en la gestión de la dimensión Criterios de Evaluación, en cambio al nivel alto solo llegan el 36% de los profesores encuestados.

Los resultados recogidos nos indican que los docentes de esta institución, en su mayoría, al gestionar la dimensión de Criterios de Evaluación lo hacen

describiendo las características o cualidades del producto en el que se valorará los desempeños de los estudiantes de acuerdo a las competencias trabajadas, pero falta mejorar aun en los docentes la acción de comunicar previamente los criterios de evaluación tanto a los estudiantes como a las familias, de esta forma se logrará que el estudiante gestione su aprendizaje autónomo de forma efectiva, porque estará enterado qué y cómo será evaluado, también a las familiar les facilitará el papel de monitorear el trabajo de sus hijos.

**Tabla 8**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Evidencias de Aprendizaje*

Nivel	f	%
Bajo	0	0
Medio	24	67
Alto	12	33
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

La tabla 8 indica que el 67% de los docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo se ubican en el nivel medio en relación a la gestión de la dimensión Evidencias de Aprendizaje, mientras que un 33% de ellos alcanzaron el nivel alto.

Esto simboliza que la mayoría de los docentes, en lo que se refiere a la dimensión Evidencias de Aprendizaje, realizan una valoración e interpretación solo tomando como referencia los propósitos de aprendizaje, es decir los estándares,

competencias, capacidades y desempeños, sin embargo, para que una valoración sea efectiva es necesario promover que los docentes consideren, al valorar las evidencias de aprendizaje, los criterios de evaluación y el progreso de los estudiantes.

**Tabla 9**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Retroalimentación*

Nivel	f	%
Bajo	0	0
Medio	24	67
Alto	12	33
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

Los resultados recogidos en la tabla 9 indican que el 67% de los docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo, en relación a la gestión de la dimensión de Retroalimentación, están en un nivel medio, mientras que un 33% de ellos se ubican en el nivel alto.

Esto refiere que el más alto porcentaje de docentes identifican en las actuaciones y/o producciones del estudiante sus aciertos y errores y a partir de ello brinda una retroalimentación descriptiva, es decir le sugiere detalladamente qué hacer o le especifica que le falta hacer para superar sus dificultades, por lo que es necesario mejorar esta dimensión haciendo que los docentes realicen una retroalimentación

reflexiva, es decir guíe al análisis, para hacer que el mismo estudiante pueda encontrar la estrategia o la solución a sus dificultades de aprendizaje.

**Tabla 10**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión: Necesidades de Aprendizaje*

Nivel	f	%
Bajo	1	3
Medio	33	92
Alto	2	5
TOTAL	36	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

La tabla 10 refleja que el 92% de los docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo se ubican en el nivel medio en relación a la gestión de la dimensión de las Necesidades de Aprendizaje, mientras que solo un 5% de ellos alcanzan el nivel alto.

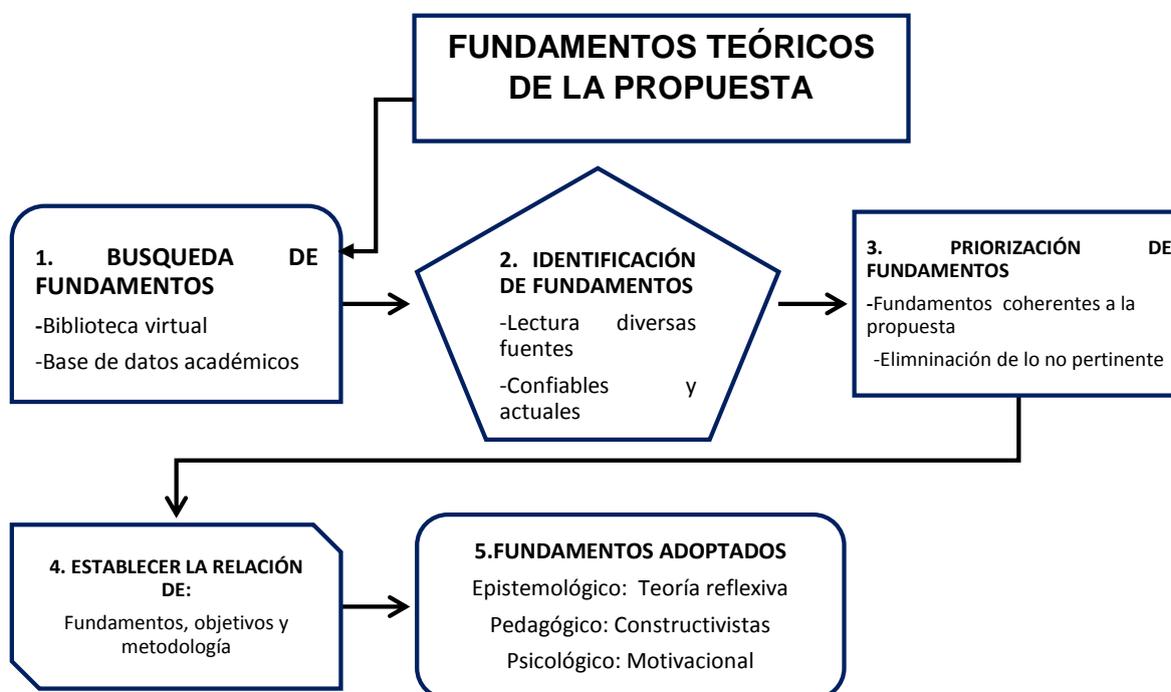
Esto significa que la mayoría de los docentes cuando gestionan las Necesidades de Aprendizaje lo hacen a un nivel de identificar los logros y dificultades de los estudiantes para luego continuar con su planificación de estrategias y actividades de acuerdo su programación establecida, por lo que debemos fomentar en los docentes la acción de identificar las necesidades de aprendizaje a partir de los logros y dificultades de los estudiantes y considerando los estándares y desempeños, para que tomen la decisión de replantear en su planificación los

aspectos no logrados, para ello tendrá que considerar estrategias y actividades sin dejar de lado la diversidad.

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA

Para establecer los fundamentos teóricos relevantes y pertinentes a la propuesta se hizo mediante un proceso de selección minucioso que a continuación se presenta:

Figura 1 Fundamentos teóricos que sustentan la propuesta



## PROPUESTA DEL PLAN INTEGRAL DE EMPODERAMIENTO DOCENTE

La elaboración de la propuesta implicó todo un proceso que tuvo como punto de partida, los resultados obtenidos de cómo se encontraban los niveles de la gestión de la evaluación formativa en una institución educativa de secundaria de la ciudad de Chiclayo, lo que evidenció la existencia de un problema, la inadecuada gestión de la evaluación formativa. Haciéndose un análisis de los diversos factores causante del problema y las posibles alternativas de solución, tomándose la

decisión de trabajar el factor docente, quien debe ser empoderado integralmente mediante un plan integral de actividades para realizar esta práctica, no solo en lo disciplinar sino también en lo emocional y en el acompañamiento práctico.

Para ello se planteó los respectivos objetivos, tanto general como específicos, pasando a la elaboración de la propuesta, seleccionando las estrategias de intervención pertinentes y relevantes en concordancia con los fundamentos teóricos que la sustentan, así mismo los pilares que le dan sostenimiento y los principios que la encaminen a logro de su propósito. Finalmente se estructuró la propuesta determinando las actividades, objetivos, recursos y materiales y el instrumento de evaluación.

### **PROCESO DE VALIDACIÓN DEL PLAN**

La validación de la propuesta se logró siguiendo un proceso que a continuación detallo:

La propuesta fue sometida a un juicio de expertos donde haciendo uso de la técnica Delphi un grupo de expertos de expertos de manera consensuada determinaron la validez de su contenido (Sánchez-Tarazaga & Ferrández-Berrueco, 2022). La validación se ejecutó en dos momentos, en el primero se alcanzó a los expertos información resaltante de la investigación, como título, objetivos y marco teórico. A esto se adicionó un avance de la propuesta que consistía en el diseño gráfico, la introducción, los objetivos general y específicos de la propuesta. Los expertos realizaron las mejoras a través de sugerencias en los rubros que necesitaba fortalecer.

En el segundo momento se reenvió a los expertos la propuesta, pero con las observaciones levantadas, además de los fundamentos, pilares, principios, la descripción, los contenidos, la evaluación, la vigencia y los retos del plan. Hecha la revisión minuciosa, el conjunto de expertos, emitieron la ficha de validación del plan de empoderamiento docente de secundaria de una institución de Chiclayo con una descripción de excelente.

## V. DISCUSIÓN

La investigación considera como problema a resolver la gestión de la evaluación formativa, en este espacio presentamos la situación en que se encontró esta problemática, además se presentan los fundamentos que sustentan el diseño de la propuesta, las características de la misma y los resultados de la validación de expertos con la técnica Delphi.

Los resultados encontrados después de haber aplicado un cuestionario a 36 docentes del nivel secundario de una institución educativa de Chiclayo en relación a saber cómo está el nivel de gestión de la evaluación formativa indican que de los 36 docentes de la institución educativa en estudio, 29 docentes que equivale al 81%, se encuentran en el nivel medio de una adecuada evaluación formativa y solamente 7 docentes de los 36, correspondiente al 19% se ubican en el nivel alto, lo que significa que al gestionar la evaluación formativa la mayoría de docentes de esta institución no lo hacen de acuerdo a lo que debería ser según los diversos estudios y autores, es decir conocen la evaluación formativa pero todavía no es parte de su práctica diaria.

Este resultado se corresponde con lo encontrado por Pasek de Pinto & Mejía, (2017), quien al realizar un estudio con docentes venezolanos concluyó que son muy pocos los profesores que emplean la evaluación formativa de forma práctica y generalmente lo consideran como parte de la clase y no como proceso planificado y cuya ejecución obedece a un conjunto de pasos. De igual forma se corresponde con el estudio realizado por Govender (2020) quien concluye que un buen porcentaje de maestros conocen la evaluación formativa de forma teórica sin embargo la gran dificultad está en que esa información que la tienen no la puedan plasmar a nivel de aula de clase, es decir al interactuar con los estudiantes.

A la luz de los resultados podemos señalar que la práctica evaluativa con carácter formativa no es recurrente en las aulas de clase y se hace paulatinamente cuando existe la presencia de un monitoreo o seguimiento, tal y como señala Reyes-Gasperini & Cantoral (2016), por lo que es necesario

fortalecer en los docentes la gestión de la evaluación formativa, brindándoles recursos que les ayude a transformar su trabajo.

También encontramos a Calmet (2017) y LLECE (2021), quienes señalan que el docente tiene que saber gestionar la evaluación formativa, porque son actividades formales e informales que hacen uso los docentes para mejorar los logros de aprendizaje. Esto también lo enfatizan López Pastor & Pérez Pueyo (2017), quienes consideran que la evaluación formativa es un proceso que favorece tres aspectos: que el estudiante aprenda mejor, aproveche sus fortalezas y que el docente mejore su práctica docente. En cambio Villa-Ochoa et al. (2021) consideran que es un tema muy complejo para los docentes.

El presente trabajo difiere con lo encontrado por Sánchez (2021) al recoger la respuesta de los estudiantes, estos afirmaron que la mayoría de sus profesores trabajan con un enfoque evaluativo tradicional, centrado en medir contenidos y aplicada al concluir el proceso, por lo que la evaluación para ellos es un motivo de miedo y estrés. Situación contraria a la planteada por Phillips (2018), quien considera que las evaluaciones formativas son especialmente apropiadas cuando un proceso está en desarrollo para ante problemas inesperados y dificultades se pueda tomar las decisiones pertinentes para mejorarlas.

Nuestros resultados establecen que en lo respecta a la dimensión de la evaluación formativa, Propósitos de Aprendizaje, señalan que el 64% de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo, es decir 23 docentes de los 36 se ubican en el nivel medio, mientras que 13 docentes que representan a un 36% alcanzan el nivel alto.

Esto expresa que la mayoría de los docentes comunican a sus estudiantes lo que quieren lograr, al finalizar la experiencia de aprendizaje, de acuerdo a lo planificado, por lo que es necesario fortalecer el aspecto, que al momento de elaborar los propósitos se tiene que partir de las necesidades de aprendizaje y las características de los estudiantes. El presente trabajo difiere con lo encontrado por Sánchez (2021) donde los alumnos manifestaron que sus bajos resultados obedecen a que sus docentes no les comunican los propósitos de aprendizaje que desean que ellos alcancen al concluir una actividad.

Los resultados reflejan que los docentes solo en algunas oportunidades dan a conocer a sus estudiantes los propósitos de aprendizaje a lograr en una sesión de aprendizaje, a pesar que estos están directamente relacionados con la situación significativa planteada por el docente y que el estudiante tiene que solucionar haciendo de sus competencias que busca desarrollar MINEDU (2020b) por lo que es muy importante desarrollar este aspecto en la práctica evaluativo de los docentes.

También se pudo identificar que en la dimensión criterios de evaluación se encontró que el 64%, es decir 23 de los 36 docentes nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo, encuestados alcanzan un nivel medio, en cambio al nivel alto solo llegan el 36% de los profesores encuestados, esto es 13 de los 36.

Estos resultados recogidos nos indican que los docentes de esta institución, en su mayoría, al gestionar la dimensión de Criterios de Evaluación llegan a diseñar los procedimientos e instrumentos de seguimiento al aprendizaje de los estudiantes para evaluar el desarrollo de las competencias al afrontar un desafío, faltando realizar una actividad muy importante que es el de comunicar con anticipación estos criterios para que el estudiante sea consciente en lo que va a ser evaluado. Estos resultados coinciden con Wafubwa (2021), quien en su estudio concluye los estudiantes indican que los docentes no consideran en su práctica evaluativa del área de matemática los criterios de evaluación con los cuales serán evaluados sus aprendizajes.

El presente trabajo difiere con lo encontrado por Sánchez (2021) en lo relacionado a los criterios de evaluación más de la mitad de estudiantes señalaron que desconocían los criterios de evaluación con los que iban a valorar sus desempeños y en las pocas oportunidades en que se les comunican no los comprenden, es decir esta dimensión se encuentra en un nivel bajo, a versión de los estudiantes.

Del análisis de los resultados podemos comentar que falta mejorar aun en los docentes la acción de comunicar previamente los criterios de evaluación tanto a los estudiantes como a las familias, de esta forma se logrará que el estudiante

gestione su aprendizaje autónomo de forma efectiva, porque estará enterado qué y cómo será evaluado, también a las familias les facilitará el papel de monitorear el trabajo de sus hijos.

Estas ideas son compartidas con Anijovich & Cappelletti (2017), quienes dicen que la evaluación formativa es un proceso de comunicar a los estudiantes los criterios de evaluación, también por Bader (2019) quienes en su trabajo señalan que los estudiantes consideran de mucha importancia estar informados de los criterios de evaluación que el docente va a utilizar para valorar su desempeño y de esta forma poder comprobar si sus productos cumplen con los requerimientos establecidos en los criterios dados a conocer por el docente.

Al recoger información sobre la gestión de la evaluación formativa en la dimensión evidencias de aprendizaje se pudo identificar que el 67%, es decir 24 de los 36 docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo se ubican en el nivel medio en relación a la gestión de la dimensión Evidencias de Aprendizaje, mientras que 12 docentes que equivalen al 33% de ellos alcanzan el nivel alto.

Esto simboliza que la mayoría de los docentes en lo que se refiere a la dimensión Evidencias de Aprendizaje valoran e interpreta los desempeños o actuaciones de los estudiantes teniendo en cuenta los criterios de evaluación para ver el desarrollo de la competencia y brindarles oportunidades de mejora a través de la retroalimentación, obviando aspectos muy valiosos que el estudiante lo debe realizar como es la reflexión y aceptación de sus avances y dificultades para luego recibir retroalimentación correspondiente.

Este resultado se complementa con la idea de Govender (2020) que su estudio encontró que los docentes quedan a un nivel de identificar las dificultades que presentan los estudiantes en sus productos o tareas, pero no llegan al nivel de hacer una interpretación de las evidencias a partir de los criterios de evaluación para modificar o mejorar su enseñanza en favor de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Los docentes al valorar las evidencias lo hacen mediante la heteroevaluación es decir el mismo docente hace la valoración sin dar la oportunidad al mismo

estudiante para que haga su autoevaluación, también pueden participar en esta valoración sus pares, esto mismo encontró Valdivia & Fernández (2019), en su estudio realizado en Puno afirma que son muy pocos los docentes que trabajan con tareas abiertas donde el estudiante utilice mecanismos de autorregulación.

De igual forma concluye que muy pocos docentes ofrecen a los estudiantes la posibilidad de realizar el proceso de autoevaluación y mucho menos la coevaluación. Los resultados encontrados coinciden con lo señalado por Mircheva et al., (2020) quien señala que los docentes recurren a las evidencias para determinar los logros o dificultades, pero no hacen la interpretación de estas para reorientar su enseñanza.

El presente trabajo difiere con lo encontrado por Sánchez (2021) al recoger la respuesta de los estudiantes, quienes en más de la mitad señalaron que pocas veces se les brinda la oportunidad de reajustar sus evidencias de aprendizaje solo se queda el docente con una única versión, menos se les brinda la oportunidad de autovalorar su trabajo y la de sus compañeros. El presente trabajo difiere con lo encontrado por Sánchez (2021) quien al recoger la respuesta de los alumnos donde alto porcentaje de ellos indicaron que al recibir sus trabajos revisados lo hacen con comentarios calificadores y que no se les brinda ninguna ayuda para mejorarlos.

Podemos señalar, para que una valoración sea efectiva es necesario promover que los docentes consideren los criterios de evaluación y el progreso de los estudiantes en el análisis que hagan de las evidencias de aprendizaje, según Anijovich & Cappelletti (2017) son las producciones o actuaciones de los estudiantes y que sirven al docente para fundamentar los juicios y decisiones, ya que se refleja la situación de cada estudiante, con respecto a la meta perseguida.

Al trabajar la dimensión retroalimentación se pudo identificar que el 67% de los docentes de nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo, en relación a la gestión de la dimensión de Retroalimentación, están en un nivel medio, mientras que un 33% de ellos se ubican en el nivel alto. Esto refiere que

el más alto porcentaje de docentes identifican en las actuaciones y/o producciones del estudiante sus aciertos y errores y a partir de ello brinda una retroalimentación descriptiva, es decir le sugiere detalladamente qué hacer o le especifica qué le falta hacer para superar sus dificultades.

Resultados que difieren con Torres (2019), quien, en su estudio con alumnos colombianos, considera que la retroalimentación no debe quedar a un nivel de encontrar los errores y aciertos, sino que debe buscar que el estudiante autorregule lo que está aprendiendo, al mismo tiempo que debe reflexionar, analizar y asumir sus falencias y a partir de allí motivarse en lograr superar esos errores y mejorar su aprendizaje.

Viendo los resultados podemos señalar que es necesario fortalecer en los docentes la retroalimentación reflexiva o por descubrimiento porque le permitirá al estudiante asumir sus errores a partir de la reflexión, acción que debe ser prioridad en los docentes al realizar la retroalimentación, es decir que guíe el análisis, para hacer que él mismo pueda encontrar la estrategia o la solución a sus dificultades de aprendizaje, idea que es complementada con lo dicho por Xie & Lei (2019), quien indica que la retroalimentación debe orientarse en proporcionar al estudiante información para avanzar en el aprendizaje y brindarle apoyo emocional para seguir en su trabajo.

También Pardo (2021), en su estudio realizado en la Institución Educativa N° 11534 “José Campos Peralta” Batangrande, Ferreñafe señala que para los estudiantes es muy significativo desarrollar la retroalimentación porque los llevaría a mejorar los logros de aprendizaje, situación que quedó demostrada después de aplicar su modelo de retroalimentación formativa.

De igual forma Fasce (2016), señala que las funciones más importantes de la evaluación formativa son: diagnosticar dónde está el estudiante en el desarrollo de sus competencias; brindar retroalimentación sobre su desempeño en relación a sus propósitos de aprendizaje para mejorar; motivar a partir de la aceptación de sus errores y favorecer el diálogo reflexivo entre docente y estudiante fomentando una comunicación constante entre ellos.

Así mismo Rietsche et al., (2018), considera que la retroalimentación es fundamental implementarla porque logra que el estudiante autorregule sus procesos de aprendizajes. Finalmente, el MINEDU (2020a) indica que la retroalimentación se debe hacer siguiendo las estrategias de Rebeca Anijovich o Daniel Wilson.

Al recoger la información de la dimensión necesidades de aprendizaje se pudo identificar que 33 de los 36 docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo, encuestados y que representan al 92% se ubican en el nivel medio en relación a la gestión de esta dimensión, mientras que solo 2 docentes es decir el 5% alcanzan el nivel alto. Esto significa que la mayoría de los docentes cuando gestionan las Necesidades de Aprendizaje lo hacen a un nivel de identificar los logros y dificultades de los estudiantes para luego continuar con su planificación de estrategias y actividades de acuerdo su programación establecida. Es necesario trabajar la diversidad para incluir a los estudiantes con necesidades especiales (Tibbitt, 2020).

Esto coincide con Babinčáková et al. (2020) quien en su trabajo encontró que todavía existen docentes que no se valen de la evaluación formativa para conocer las necesidades y expectativas de los estudiantes a pesar que es útil para mejorar sus resultados escolares, se conoce que las debilidades y fortalezas de los estudiantes debe ser un punto de partida para la planificación.

Los resultados recogidos nos indican que existe la necesidad de fomentar en los docentes la acción de identificar las necesidades de aprendizaje a partir de los logros y dificultades de los estudiantes, considerando los estándares y desempeños, para que tomen la decisión de replantear en su planificación los aspectos no logrados, para ello tendrá que considerar estrategias y actividades sin dejar de lado la diversidad, así Nurhijah et al. (2020) y Basbas (2019), señala que el docente debe utilizar estrategias de aprendizaje apropiadas para responder a las necesidades de aprendizaje, para ello se necesita conocer estas necesidades.

La propuesta epistemológicamente se vale de la teoría reflexiva de Tagle ( 2016) tomando a Dewey sostiene que la competencia profesional se desarrolla a partir

de la reflexión del docente; pedagógicamente se sustenta en el constructivismo, el profesor es un agente facilitador que brinda las herramientas para que el estudiante genere el conocimiento, destacando la labor de monitorear y valorar las producciones y actuaciones de los alumnos, mientras que psicológicamente se apoya en la teoría de la motivación ya que una adecuada interacción entre docente- estudiante y también de docentes con sus pares favorecen grandes resultados de aprendizaje y niveles superiores de desempeño y satisfacción personal.

Los fundamentos psicológico presentada en la propuesta armoniza con Tayyar (2020) en su estudio denominado “El efecto del empoderamiento psicológico” concluye que los docentes empoderados psicológicamente están mucho más dispuestos al cambio. Lo que nos indica los programas de mejora en la práctica docente debe darse en lo cognitivo y en lo psicológico tal y como lo planteamos en nuestra propuesta, esto está ajustado a lo que dice Puskulluoglu & Altinkurt (2017) el empoderamiento psicológico trabaja las emociones y los sentimientos de los docentes.

Pedagógicamente se sustenta en las teorías constructivistas del Vygotsky, Bruner, Ausubel enfatizando el rol activo del estudiante, su interacción con su contexto, concordando con Joya (2020) quien concluye estas teorías potencian las habilidades cognitivas, el pensamiento crítico y los saberes previos. También con Buitrago Ramírez et al. (2019) quien lo asocia a la diversidad de los ritmos de aprender, ideas que lo asumimos en nuestro trabajo, las mismas que son reafirmadas por Moreno (2016) el aprendizaje significativo tiene lugar cuando intentamos dar sentido a nuevas informaciones o nuevos conceptos, creando vínculos con nuestros conjuntos existentes de conceptos y conocimientos factuales, o con experiencias previas.

La propuesta consta de un conjunto de actividades que mejora la gestión de la evaluación formativa partiendo desde la reflexión del docente, este se condice con la de Medina Zuta & Deroncele-Acosta (2019) en su propuesta titulada “La evaluación formativa desde el rol del docente reflexivo” señala que en la gestión de la evaluación formativa juega un papel muy importante la reflexión que hace docente en relación a su práctica pedagógica.

Este resultado se armoniza con Kanjee (2020) en su trabajo titulado “Exploración del uso de la evaluación formativa”, donde se concluye que un programa de formación docente busca mejorar las habilidades, el conocimiento y la actitud de los maestros basados en la interrelación docente y la teoría motivacional. Esto quiere decir que los programas de fortalecimiento docente logran sus propósitos de mejorar la práctica docente cuando toma como fundamentos la autorreflexión y la motivación docente, tal como lo sostiene (Tagle, 2016).

También Álvarez (2018) sostiene la competencia profesional docente se desarrolla a partir de la reflexión docente y la motivación porque es un elemento fundamental para establecer la conducta del docente y su satisfacción laboral, entendida como un estado emocional positivo, consecuencia de la evaluación de su práctica docente; lo que significa que la motivación en el trabajo es un aspecto muy importante para la comunidad docente y que influye de manera directa en la calidad del docente y que su fortalecimiento es necesario y permite alcanzar resultados significativos (Bores-García et al., 2020).

Toda propuesta necesita un alto rigor científico por tanto se requiere de un proceso de validación responsable, por eso se ha validado con la técnica DELPHI donde tres expertos evaluaron que el contenido, la metodología y su estructura se ajuste a los estándares académicos. Esta validación garantiza que su grado de viabilidad, factibilidad y funcionabilidad de la propuesta se ajuste a los objetivos propuestos. Esta idea es reafirmada por Villafuerte-Olmos & Sosa-Compeán (2020) quien sostiene que la validación es muy importante para asegurar el grado de éxito y disminuir el de fracaso, asegurando sus niveles de viabilidad, factibilidad y funcionabilidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. En este trabajo de investigación se propuso el plan integral de empoderamiento docente, para ello se solicitó el permiso correspondiente a los responsables de una Institución Educativa de la ciudad de Chiclayo, ya que se tuvo como punto de partida la situación en que se encontraba la gestión de la evaluación formativa por parte de los docentes de esta institución.
2. Se identificó los niveles de la evaluación formativa utilizando la Escala para medir la Gestión de la Evaluación Formativa en Docentes (EGEFD) determinándose que el 81 % de los docentes de la muestra se encontraban en un nivel medio en la gestión de la evaluación formativa.
3. Se analizaron diferentes fundamentos teóricos adoptándose a las teorías reflexiva, constructivista y motivacional, las que le dan el rigor científico a la propuesta del plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa en los docentes del nivel secundaria.
4. El plan integral se diseñó en base a los resultados del diagnóstico y los fundamentos teóricos adoptados, lo cual permitió plantear un conjunto de actividades centrados en el aspecto emocional, teórico y práctico que garantiza el empoderamiento de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.
5. Se validó la propuesta del plan integral de empoderamiento docente mediante la técnica Delphi con la participación de un panel de expertos, en las dos etapas del proceso de construcción de la misma se recibieron aportes que fortalecieron la estructuración y el contenido de la propuesta.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

A partir de lo encontrado en este trabajo de investigación se recomienda:

1. A los líderes pedagógicos de la institución educativa considerar al docente como el elemento clave en la mejora de la práctica evaluativa por lo que su empoderamiento y capacitación debe ser un tema transversal e integral especialmente en el campo la reflexión y la motivación.

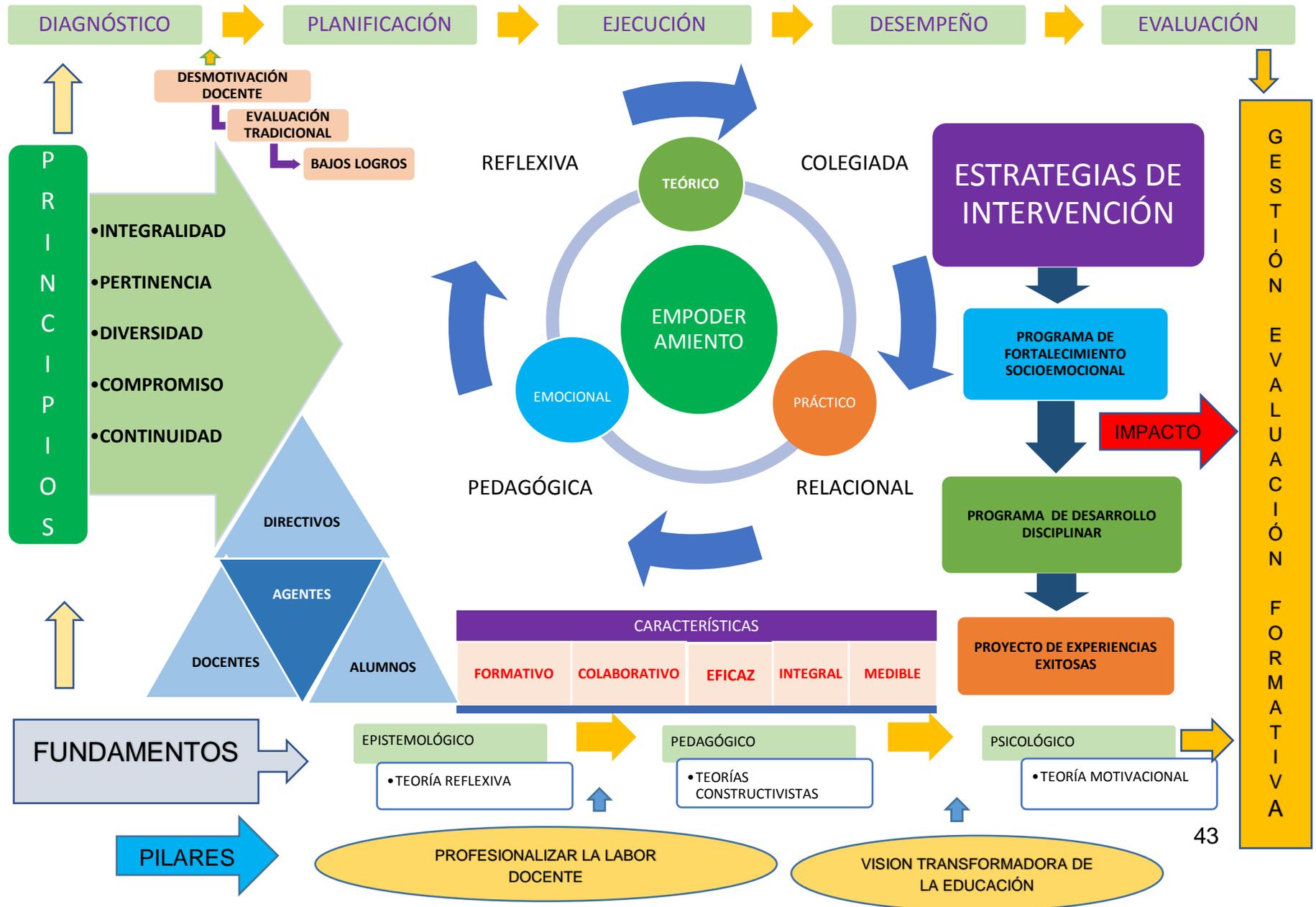
2. A los gestores de la institución educativa se sugiere generar las condiciones para la ejecución del plan integral de empoderamiento docente con la finalidad de fortalecer la gestión de la práctica evaluativa formativa durante las semanas de gestión del año 2023 y se pueda mejorar los aprendizajes.

3. A los docentes, a partir de su empoderamiento en la gestión de la evaluación formativa poner en ejercicio los procesos necesarios para hacer efectiva el progreso de los aprendizajes.

4. A los directivos de la Institución Educativa se sugiere gestionar con aliados estratégicos y contar con la presencia de profesionales especializados para trabajar con mayor frecuencia el fortalecimiento emocional de los docentes tal como se plantea en la propuesta y generar en ellos mayor motivación y compromiso.

## VIII. PROPUESTA

Figura 2 Representación gráfica del plan integral de empoderamiento docente de una I.E de Chiclayo



## 8.2. DESCRIPCIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE EMPODERAMIENTO DOCENTE DE UNA I.E DE CHICLAYO

La propuesta de un plan integral de empoderamiento docente para gestión de la evaluación formativa se caracteriza por ser: objetiva porque responde a una problemática diagnosticada y apunta a fortalecer las necesidades de los docentes de secundaria de la una Institución Educativa de Chiclayo, dicho plan consta de 12 estrategias, 5 para el aspecto emocional, 4 para lo teórico y 3 para lo práctico

Además, se caracteriza por ser motivadora, promoviendo en el docente se sienta empoderado a partir de la reflexión sobre el importante rol que cumple en la práctica evaluativa; es integral porque no solo busca el desarrollo cognitivo del docente sino también el aspecto reflexivo y emocional; es concreta porque está estructurado en 12 actividades al desarrollarse en un tiempo determinado.

De igual forma se caracteriza por ser eficaz ya que beneficia a directivos, docentes, alumnos y padres de familia; finalmente es medible porque se podrá verificar la aplicación de esta propuesta y los resultados que se alcance, mediante encuestas a beneficiarios.

## REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2018). La Motivación Docente Y Su Repercusión En La Calidad Educativa: Estudio De Caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 12.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
- Anijovich, Rebeca., Cappelletti, G. (2017). *La evaluación como oportunidad* (Paidos Voces de la Educación (ed.); Primera).
- Araujo, O. (2016). Proyecto Educativo Institucional. *Entorno Geográfico*, 2.  
<https://doi.org/10.25100/eg.v0i2.3569>
- Arrieta, L., & Oriental, C. (2021). *Formación docente desde la perspectiva constructivista en el nivel de educación inicial*. 16, 317–345.
- Ayvaz-Tuncel, Z., & çobanoglu, F. (2018). In-service teacher training: Problems of the teachers as learners. *International Journal of Instruction*, 11(4), 159–174.  
<https://doi.org/10.12973/iji.2018.11411a>
- Babinčáková, M., Ganajová, M., Sotáková, I., & Bernard, P. (2020). Influence of formative assessment classroom techniques (Facts) on student's outcomes in chemistry at secondary school. *Journal of Baltic Science Education*, 19(1), 36–49. <https://doi.org/10.33225/jbse/20.19.36>
- Bader, Monica; Burner, T. S. H. I. & Z. V. (2019). Student perspectives on formative feedback as part of writing portfolios. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(7), 1017–1028.  
<https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F02602938.2018.1564811>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., Acosta Prado, J. C., Meñaca Guerrero, I., Cazallo Antúnez, A. M., Medina Carrascal, H. J., Zabaleta de Armas, M. I., Brito Carrillo, L. E., Garzón Castrillón, M. A., García Cali, E., Solís Mota, M., Prieto Pulido, R., Sánchez Rodríguez, D., Parra Villamil, B. J., Meriño Fuentes, I. del C., Aquino Vanegas, B., Eiko Nakata, L., Morales Tuesca, N. A., Consuegra Ariza, I. J., ... Hernández Ariza, O. (2017). Gestión del conocimiento y capacidad de innovación Modelos, Sistemas y Aplicaciones.

In *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación Modelos, Sistemas y Aplicaciones* (Issue May). <https://doi.org/10.17081/bonga/2089>

Basbas, N. (2019). Formative Evaluation of an Advanced Professional Development Programme for University Teachers. *MSc Thesis UT, February*, 1–82.

Bores-García, D., Hortigüela-Alcalá, D., Hernando-Garijo, A., & González-Calvo, G. (2020). Analysis of student motivation towards body expression through the use of formative and share assessment. *Retos*, *40*, 198–208. <https://doi.org/10.47197/RETOS.V11I40.83025>

Buitrago Ramírez, M. T., Cabezas Landeros, M., Castillo Urrego, J. I., Moyano Nieto, A. M., & Pinzón Tovar, M. Á. (2019). Evaluación auténtica: un camino hacia la transformación de las prácticas pedagógicas. *Revista Educación y Desarrollo Social*, *12*(1), 74–89. <https://doi.org/10.18359/reds.3359>

Calmet Bohme, L. (2017). Comunidades De Aprendizaje Y Liderazgo Pedagógico. *Ministerio de Educacion*, *12*.

Candelario, J., & Garcia, O. (2021). *Propuestas de formación continua para docentes de educación primaria en materia de evaluación formativa del aprendizaje. October*.

Carpio, H. E. M. (2016). EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS DESDE LA PERSPECTIVA DEL DESARROLLO HUMANO. ASPECTOS BÁSICOS Y DISEÑO CURRICULAR The approach for competences from the persepective of the hu- man development. Basic aspects and curricular design. *Av.Psicol*, *21*(1), 9–22.

CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de Proyectos de investigacion y desarrollo (I + D). *Concytec*, *15*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>

Díaz, F., & Hernández, G. (2016). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. *McGraw-Hill*, 80–112.

- DRE Pasco. (2020). *Guía de retroalimentación para los niveles y modalidades de la educación básica en la educación a distancia de la región Pasco*. 73. [https://drepassco.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/guía\\_retroalimentación\\_distancia.pdf](https://drepassco.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/guía_retroalimentación_distancia.pdf)
- Duque, M. (2019). *universitarios*. February.
- Erdem, S., & Alci, B. (2018). Teachers' Views About In-Service Training Seminars Held In September and June. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 29–44. <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.003>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación: Metodología de la Investigación. *Repositorio Institucional USDG*, 1–4. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Expósito Pérez, L., Tapia Álvarez, M., Justo Garza, S., Miranda López, F., & Naranjo Flores, G. (2020). La mejora continua de la educación. Principios, marco de referencia y ejes de actuación. *Comisión Nacional Para La Mejora Continua de La Educación*, 138. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/principios.pdf>
- Ferreiro Gravié, R. (2017). *¿cómo ser maestro investigador? el metodo JAVI-vademécum*. 359. <https://ebooks7-24.ezproxy.uniminuto.edu/onlinepdfjs/view.aspx>
- Gloria, R. Y., Sudarmin, S., Wiyanto, & Indriyanti, D. R. (2018). The effectiveness of formative assessment with understanding by design (UbD) stages in forming habits of mind in prospective teachers. *Journal of Physics: Conference Series*, 983(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/983/1/012158>
- Govender, P. (2020). Insights into grade 2 teachers' enactment of formative assessment in mathematics in selected priority schools in Gauteng. *South African Journal of Education*, 40(December), S1–S10. <https://doi.org/10.15700/saje.v40ns2a1780>
- Griffing, J. (2016). La educación para el empoderamiento y sus desafíos. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 10(1), 89–108.

- H, E. F. (2016). *Evaluación formativa*. 6(1), 8–9.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Iliman Puskulluoglu, E., & Altinkurt, Y. (2017). Development of Teachers' Structural Empowerment Scale (TSES): A Validity and Reliability Study. *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 118–132.  
<https://doi.org/10.22521/unibulletin.2017.61.10>
- Jawad, A. H. (2020). *Examination of Iraqi EFL Teachers' Attitudes, Intentions, and Practices Regarding Formative Assessment*. 10(2), 145–166.
- Joya Rodríguez, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 179–193.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Julie Tibbitt. (2020). *A Tool for Closing Formative Assessment* : 72–75.
- Kanjee, A. (2020). Exploring primary school teachers' use of formative assessment across fee and no-fee schools. *South African Journal of Childhood Education*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajce.v10i1.824>
- Linares González, E. E., García Monroy, A. I., & Martínez Allende, L. (2021). La profesionalización docente: nuevos retos para los docentes de educación superior en la UPIBI del IPN. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(22).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.857>
- LLECE. (2020). *Sistemas educativos de América Latina en respuesta a la Covid-19: Continuidad educativa y evaluación*. 17.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374018?posInSet=3&queryId=a3bb210f-8c66-474f-a790-197a49122346>
- LLECE. (2021). Evaluación formativa: Una oportunidad para transformar la educación en tiempos de pandemia. *Unesco*, 19.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245999%0Ahttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247552%0Ahttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/>

pf0000127160%0Ahttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590\_spa

- López, M. (2018). El enfoque por competencias como factor de transformación educativa. Estudio de caso sobre concepciones y prácticas docentes en profesores de educación media. *Sistema Universitario Jesuita Mauricio*, 177. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/1272>
- Lopez Pastor, V.M., Perez Pueyo, A. (2017). *Buenas practicas docentes* (U. de León (ed.); Primera).
- López Pastor, V. M. (coord. ., & Pérez Pueyo, Ángel, 1967-, C. (2017). *Evaluación formativa y compartida en educación: experiencias de éxito en todas las etapas educativas*. <http://hdl.handle.net/10612/5999>
- Martín, S. (2016). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería En Cardiología*, 58–59, 4. [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288907%0Ahttps://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288907%0Ahttps://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)
- Medina Zuta, P., & Deroncele-Acosta, A. (2019). La Evaluación Formativa desde el rol del docente reflexivo. *Maestro y Sociedad*, 16(3), 597–610. <https://www.researchgate.net/publication/340771229>
- Minakata, A. (2016). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Sinéctica*, 37, 1–13. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2009000100008%0Ahttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2009000100008%0Ahttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2011000200003&In](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008%0Ahttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008%0Ahttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2011000200003&In)
- MINEDU. (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2020a). *La retroalimentación en la evaluación del aprendizaje*. 45. <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Orientaciones-Pedagogicas-para-Brindar-la-Retroalimentacion-a-los-Estudiantes-23-06->

20.pdf

MINEDU. (2020b). Resolución viceministerial N° 00094-2020-MINEDU. Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica. *Ministerio de Educación*, 75.

Mineduc, D. de educación general. (2019). *Orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo*. 1–54.

[http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-evaluacion-y-control/paginas/plan de mejoramiento.aspx](http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-evaluacion-y-control/paginas/plan-de-mejoramiento.aspx)

Ministerio de Educación. (2019). *Resolución Vice Ministerial N° 025*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297833/RVM\\_N\\_\\_025-2019-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297833/RVM_N__025-2019-MINEDU.pdf)

Ministerio de Educación del Perú. (2016). Programa Curricular de Educación Secundaria. In *Programa Curricular de Educación Secundaria* (p. 259).

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4550>

Mircheva, V., Prokopov, I., & Legurska, M. (2020). *The portfolio - a modern method for formative evaluation*. 18, 308–314.

<https://doi.org/10.15547/tjs.2020.s.01.052>

Moreno, T. (2016). Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje [Assessment of learning and for learning ]. In *UAM, Unidad Cuajimalpa*. <https://n9.cl/z4e6m>

Mundial, B. (2018). *Learning to Realize Education's Promise*.

NSW Department of Education. (2020). Formative assessment practices in early childhood settings: evidence and implementation in NSW. *Centre for Education Statistics and Evaluation, October*.

<https://education.nsw.gov.au/content/dam/main-education/early-childhood-education/working-in-early-childhood-education/media/documents/formative-assessment/formative-assessment-practices-in-early-childhood-education.pdf>

Nurhijah, S. S., Wulan, A. R., & Diana, S. (2020). Implementation of formative assessment through oral feedback to develop 21st century critical thinking skills of student on plantae learning. *Journal of Physics: Conference Series*,

1521(4). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1521/4/042021>

- OCDE. (2016). Buenas Prácticas Recientemente Identificadas De Gestión Para Resultados De Desarrollo. *Buenas Practicas Recientemente Identificadasde Gestion Para Resultados De Desarrollo*, 206.  
<https://www.bivica.org/file/view/id/1147>
- Pardo Rodriguez, B. Y. (2021). Retroalimentacion formativa para el aprendizaje a distancia en la Institucion Educativa N° 11534 “José Campos Peralta” Batangrande, Ferreñafe. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–126.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Parise, C. K., Pinto, F., Aravéquia, J. A., Ribeiro, B. Z., Dutra, L. M. M., Loureiro, R. N. A., Abreu, E. X. de, Silva, M. V. da, Reboita, M. S., Teodoro, T. A., Assunção, V., Fecilcam, D. G., Uem, F., Estadual, U., Silveira, L., & Cruz, A. P. S. (2016). Modelos pedagógicos y reflexiones para las pedagogías del sur. *Revista Brasileira de Geografia Física*, 11(9), 141–156.  
[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS - RJ/RBG/RBG1995v57\\_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS-RJ/RBG/RBG1995v57_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295)
- Pasek de Pinto, E., & Mejía, M. T. (2017). Proceso General para la Evaluación Formativa del Aprendizaje / General Process for the Formative Assessment of Learning. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 10.1(2017), 177–193. <https://doi.org/10.15366/riee2017.10.1.009>
- Perfetti, M. (2016). Plan de desarrollo integral A development program. *Palermo Business Review*, 13, 93–110.
- Phillips, D. C. (2018). The many functions of evaluation in education. *Education Policy Analysis Archives*, 26, 1–18. <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3811>
- Ravela, P., Picaroni, B., & Loureiro, G. (2017). *¿Cómo mejorar la evaluación en el aula? Reflexiones y propuestas de trabajo para docentes* (p. 281).  
<https://bibliospd.files.wordpress.com/2019/01/como-mejorar-la-evaluacion-en->

el-aula.pdf

Regional, L. G. (2021). Proyecto Educativo Regional de Lambayeque 2021. *Gobierno Regional de Lambayeque*.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/1035>

Reyes-Gasperini, D., & Cantoral, R. (2016). Empoderamiento Docente: La Práctica Docente Más Allá De La Didáctica... ¿Qué Papel Juega El Saber En Una Transformación Educativa? *Revista de La Escuela de Ciencias de La Educación*, 2(11), 155–194. <https://doi.org/10.35305/rece.v2i11.265>

Rietsche, R., Persch, J. M., Duss, K., & Söllner, M. (2018). Design and evaluation of an It-based formative feedback tool to foster student performance. *International Conference on Information Systems 2018, ICIS 2018, Riley 2004*, 1–17.

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Saleem, A. (2021). Effectiveness Of Continuous Professional Development Program As Perceived By Primary Level Teachers. *İlköğretim Online*, 20(3), 53–72. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.06>

Sánchez-Tarazaga, L., & Ferrández-Berruero, R. (2022). Application of the Delphi method in the design of a competency-based education framework. *Revista de Investigacion Educativa*, 40(1), 219–235. <https://doi.org/10.6018/rie.463611>

Sánchez, M.; Martínez, A. (2020). Evaluación del y para el Aprendizaje: Instrumentos y estrategias. In *Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias*. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

- Sánchez, S. (2021). Modelo de orientación didáctica para promover la evaluación formativa en los docentes de la I.E. Ricardo Palma, Sullana - 2020. *Psikologi Perkembangan, October 2013*, 1–126.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Seema, S. (2021). Implementation of Assessment for Learning and The Need for Teachers Refreshing Trainings. *İlköğretim Online, 20(3)*, 226–234.  
<https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.23>
- Sostenible, D. (2021). *29 de noviembre – 1 de diciembre de 2021*. 1–4.
- Suniaga, A. (2019). *El empoderamiento docente y las transformaciones educativas*. Pensar Educativo.  
[https://www.elnacional.com/opinion/columnista/empoderamiento-docente-las-transformaciones-educativas\\_280331/](https://www.elnacional.com/opinion/columnista/empoderamiento-docente-las-transformaciones-educativas_280331/)
- Swan, K. (2016). A Constructivist Model for Thinking About Learning Online. *Elements of Quality Online Education: Engaging Communities, December*, 13–31.
- Tagle, T. (2016). *DOCENTE*. 203–215.
- Tayyar, O., & İd, O. (2020). Preparing Teachers to Change : The Effect of Psychological Empowerment on Being Ready for Individual Change  
 Öğretmenleri Değişime Hazırlamak : Psikolojik Güçlendirmenin Bireysel Değişime Hazır Olmaya Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol: 49 Nu*, 73–97. <https://doi.org/10.14812/cufej.635770>
- Torres García, Z. J. (2019). Efectos de variaciones en la retroalimentación pedagógica en el aprendizaje de inglés. *Cuadernos de Lingüística Hispánica, 34*, 215–232. <https://doi.org/10.19053/0121053x.n34.2019.9722>
- UNESCO. (2019). Del acceso al empoderamiento. *Perfiles Educativos, 42(167)*, 198–218. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982020000100198](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982020000100198)

- UNESCO. (2020). *Experiencias de evaluación formativa entre miembros de comunidades educativas latinoamericanas*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374611>
- Valbuena Duarte, S., Medina Güette, A. P., & Teherán Barranco, V. S. (2021). Empoderamiento docente para la integración de las TIC en la práctica pedagógica, a partir de la problematización del saber matemático. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 41–62. <https://doi.org/10.18359/ravi.5161>
- Valdivia Yábar, S. V., & Fernández Guillén, M. E. del C. (2019). La evaluación formativa en un contexto de renovación pedagógica: Prácticas al servicio del éxito. *Actualidades Investigativas En Educación*, 20(1), 26.  
<https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40159>
- Villa-Ochoa, J. A., Sánchez-Cardona, J., & Rendón-Mesa, P. A. (2021). Formative assessment of pre-service teachers' knowledge on mathematical modeling. *Mathematics*, 9(8). <https://doi.org/10.3390/math9080851>
- Villafuerte-Olmos, S., & Sosa-Compeán, L. B. (2020). Recomendaciones Para La Validación De Las Propuestas De Diseño: Modelo De Categorización De Variables Y Técnicas. *Diseño Arte Y Arquitectura*, 8, 121–143.  
<https://doi.org/10.33324/daya.v1i8.282>
- Wafubwa, R. N. (2021). Students Perception of Teachers' Use of Formative Assessment Strategies in Mathematics Classrooms. *İlköğretim Online*, 20(2), 123–132. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.16>
- Xie, Q., & Lei, Y. (2019). Formative assessment in primary English writing classes: A case study from Hong Kong. *Asian EFL Journal*, 23(5), 55–95.

**ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables de estudio		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente	Plan integral de empoderamiento docente.	Es un conjunto de acciones y actividades a desarrollar en el corto o largo plazo con la finalidad de atender las necesidades de una comunidad, valiéndose de los recursos institucionales y humanos para que el profesor logre apropiarse de las competencias profesionales para guiar a sus estudiantes en el logro de sus aprendizajes significativos. Griffing (2016)	Es un conjunto de estrategias de gestión y operativas orientadas a empoderar a los docentes para mejorar sus competencias profesionales en el uso adecuado de la evaluación formativa.	Reflexiva	- Se apropia de saberes y habilidades -Autorreflexiona sobre su práctica evaluativa	Ordinal
				Colegiada	-Interactúa con pares y directivos -Planifica, ejecuta y evalúa en equipo actividades	
				Relacional	-Interactúa con alumnos -Se reúne con padres de familia	
				Pedagógica	-Conoce estilos y ritmos de aprendizaje -Motiva a sus estudiantes	
Va		Es organizar de manera eficaz y eficiente la		Propósito de aprendizaje	Logros de la competencia	ordinal

Gestión de la evaluación formativa	evaluación formativa, (Calmet Bohme, 2017), entendida como el proceso integral, permanente y sistemático con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje y que lleven a los estudiantes a desarrollar sus competencias valiéndose de la retroalimentación y la reflexión. (MINEDU, 2020b)	Será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo con preguntas cerradas de opción múltiple para conocer cómo gestionan los criterios de evaluación, las evidencias de aprendizaje, la retroalimentación y las necesidades de aprendizaje.		-Situación significativa	
			Criterios de evaluación	Comprendan los aprendizajes -Informa cómo serán evaluados	
			Evidencias de aprendizaje	-Monitorea al estudiante -Recoge y valora las evidencias	
			Retroalimentación	-Identificar su error -Guía para superar su dificultad	
			Necesidades de aprendizaje	-Identifica las necesidades de aprendizaje -Adapta actividades	

**ANEXO 2**  
**FICHA TÉCNICA**

Denominación del instrumento	“Escala para medir la gestión de la evaluación formativa en docentes”
Nombre abreviado	<b>EGEFD</b>
Autor	Alvarino Barboza Acuña
Objetivo	Esta elaborada con la finalidad de obtener información acerca la gestión de la evaluación formativa en docentes.
Población objetivo	Docentes del nivel secundario de una I.E de la ciudad de Chiclayo.
Dimensiones que evalúa	Propósitos de aprendizaje, criterios de evaluación, evidencias de aprendizaje, la retroalimentación, necesidades de aprendizaje.
Tipo de instrumento	Escala de Likert
Longitud (Números de ítems)	Total 32 Ítems directos
Forma de administración	El instrumento de recojo de información se ha realizado de manera colectiva.
Ámbito de aplicación	Una I.E de Chiclayo
Duración	40 minutos
Significación	Es un instrumento construido para medir la gestión de la evaluación formativa en docentes.
Materiales	Equipo de cómputo, internet y documentos digitales.
Referencias	(Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, 2018) y (S. Sánchez, 2021)

## Escala para medir la Gestión de la Evaluación Formativa en Docentes (EGEFD)

Institución de procedencia	I.E de Chiclayo
Fecha de aplicación	Tercera semana
Tiempo de aplicación	40 minutos

INSTRUCCIONES: Estimado(a) docente de forma anónima te presentamos algunos reactivos que recogerán información de cómo gestionas la evaluación formativa con tus estudiantes, con el objetivo de ayudar a mejorarla, por ello no hay respuesta correcta ni incorrecta. Marca una sola respuesta con un aspa de acuerdo a su parecer y con la siguiente escala:

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
-------	--	------------	--	---------	--	--------------	--	---------	--

Puedes empezar

N°	Ítems	ESCALAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Dialoga con el estudiante para ayudarlo a reconocer los puntos de mejora.					
02	Diseña situaciones significativas teniendo en cuenta las necesidades y características de los estudiantes.					
03	Planifica sus actividades teniendo en cuenta el contexto de los estudiantes.					
04	Adecua las actividades de aprendizaje a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
05	Atiende la diversidad adaptando propósitos a los estilos y ritmos de aprendizaje.					
06	Involucra a las familias en el proceso de aprendizaje.					

07	Hace adaptaciones curriculares para los estudiantes con NEE.					
08	Implementa estrategias para superar debilidades.					
09	Utiliza reforzadores sociales frente a los avances de sus estudiantes.					
10	Propone situaciones significativas clara y cercanas a los alumnos.					
11	Emplea estrategias orientadas a lograr que el estudiante de cuenta de su proceso de aprendizaje.					
12	Clarifica las dudas de los estudiantes mediante preguntas y repreguntas					
13	Muestra predisposición a ayudar a los estudiantes.					
14	Analiza el portafolio del estudiante para retroalimentar.					
15	Orienta a nivel de equipo las dificultades comunes encontradas en los estudiantes.					
16	Brinda orientación personalizada a los estudiantes para potenciar sus aprendizajes					
17	Verifica el avance de los aprendizajes a través de las evidencias.					
18	Analiza si las evidencias responden al propósito de aprendizaje.					
19	Evalúa si las evidencias reflejan el desarrollo de las competencias.					
20	Toma en cuenta los criterios de evaluación para analizar las evidencias de los estudiantes.					
21	Considera las evidencias para planificar la retroalimentación					
22	Da oportunidad para que los estudiantes autoevalúen sus producciones o actuaciones.					
23	Considera el estándar y los desempeños para elaborar sus criterios de evaluación.					
24	Formula criterios de evaluación claros, precisos para sus estudiantes.					
25	Establece una relación adecuada entre los estándares, propósito y evidencias de aprendizaje.					
26	Socializa anticipadamente los criterios de evaluación con los estudiantes.					
27	Considera las necesidades de aprendizaje de los estudiantes al elaborar los criterios de evaluación.					

28	Las actividades propuestas son retadoras e interesantes para los estudiantes.					
29	Contextualiza el propósito de aprendizaje en las situaciones significativas.					
30	Considera retos que sean alcanzables por los estudiantes.					
31	Planifica sus actividades en base al propósito de aprendizaje.					
32	Explicita el propósito de la situación significativa.					
PUNTUACIÓN PARCIAL						
PUNTUACIÓN TOTAL						

Gracias por tu valioso aporte.

#### CLASIFICACIÓN DE ÍTEMS

Ítems directos	1 al 32
----------------	---------

BAREMO (Se completará luego de procesar resultados de aplicación a muestra piloto)

NIVELES	RANGOS
Alto	86 a 128
Medio	43 a 85
Bajo	0 a 42

#### DESCRIPCIÓN DE NIVELES DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE	GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA
NIVELES	

ALTO	El docente comparte las metas de aprendizaje, clarifica los criterios de evaluación anticipadamente, interpreta las evidencias, retroalimenta reflexivamente, responde a las necesidades de aprendizaje y promueve la autoevaluación y coevaluación.
MEDIO	El docente comparte las metas de aprendizaje, comunica los criterios de evaluación, revisa productos, retroalimenta descriptivamente, planifica actividades y realiza la heteroevaluación.
BAJO	El docente elabora las metas de aprendizaje, revisa productos, retroalimenta elementalmente, planifica actividades y realiza la heteroevaluación.

## DESCRIPCIÓN DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES

DIMENSIÓN NIVELES	Propósito de aprendizaje	Criterios de evaluación	Análisis de evidencias	La retroalimentación	Necesidades de aprendizaje
ALTO	Señala con precisión y claridad lo que se quiere lograr al finalizar la experiencia de aprendizaje, teniendo en cuenta la contextualización de las características y	Diseña los procedimientos e instrumentos de seguimiento al aprendizaje de los estudiantes comunicando anticipadamente para evaluar el desarrollo de las competencias al afrontar un desafío.	Valora e interpreta los desempeños o actuaciones de cada estudiante teniendo en cuenta los criterios de evaluación para ver el desarrollo de la competencia, a partir de la reflexión y aceptación de sus avances y dificultades para brindarles oportunidades de	Regresa al alumno información que relate sus dificultades y logros en relación con los aprendizajes esperados de la competencia planificada, comparando lo que debió lograr y lo que logró de acuerdo a los criterios comunicados dándole la	Obtiene información para planificar estrategias y atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a su contexto, realizando el proceso de adecuación y

	necesidades de los estudiantes.		mejora a través de la retroalimentación.	oportunidad de corregir sus errores.	adaptación de actividades diferenciadas para atender la diversidad y ayudarlos a progresar en su aprendizaje.
MEDIO	Señala con precisión lo que se quiere lograr al finalizar la experiencia de aprendizaje.	Diseña los procedimientos e instrumentos de seguimiento al aprendizaje de los estudiantes para evaluar el desarrollo de las competencias al afrontar un desafío.	Valora e interpreta los desempeños o actuaciones de los estudiantes teniendo en cuenta los criterios de evaluación para ver el desarrollo de la competencia y brindarles oportunidades de mejora a través de la retroalimentación.	Regresa al alumno información que relate sus dificultades y logros en relación con los aprendizajes esperados de la competencia planificada, comparando lo que debió lograr y lo que logró de acuerdo a los criterios.	Obtiene información para planificar estrategias y atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a su contexto, realizando el proceso de adecuación de las actividades.
BAJO	Señala lo que se quiere lograr al finalizar la experiencia de aprendizaje.	Diseña los procedimientos de seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.	Interpreta los desempeños o actuaciones de cada estudiante para ver el desarrollo de la competencia.	Regresa al alumno información en relación con los aprendizajes esperados de la competencia planificada.	Obtiene información para planificar estrategias y atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

NIVEL ALTO DE GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA	El estudiante desarrolla sus competencias con la mediación docente a partir del recojo y valoración de evidencias donde el estudiante reflexiona sobre su aprendizaje, reconoce sus fortalezas, maneja estrategias para superar sus dificultades valiéndose de la autoevaluación y coevaluación.
NIVEL MEDIO DE GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA.	El estudiante desarrolla sus competencias a partir del recojo y valoración de evidencias donde el docente hace notar al estudiante sus dificultades e indica las mejoras a realizar a través de la heteroevaluación.
NIVEL BAJO DE GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA.	El docente al finalizar el proceso verifica el logro de los aprendizajes alcanzados de acuerdo a los propósitos planificados calificando su desempeño.

VALIDEZ: La validez del instrumento de investigación se realizó con la revisión concurrente de expertos en tres momentos, desde su elaboración hasta llegar a su respectiva aprobación, con la opinión favorable de ser aplicado.

Primer momento: Se envió a cada experto una carpeta que contenía el resumen del proyecto de investigación, la matriz de operacionalización de las variables, las redefiniciones fundamentales para la construcción de un instrumento, la tabla de especificaciones y matriz para construcción de ítems, para ser revisados por los tres expertos y poder recibir las observaciones o sugerencias de mejora.

Segundo momento: En este momento se envió a los expertos el preformato del instrumento de investigación mejorado con sugerencias recibidas, además se envió la descripción de los niveles de la variable y de las dimensiones.

Tercer momento: Este es el último del proceso de revisión de concurrentes de expertos, donde firmarán la constancia de validación del instrumento de investigación, para este fin se remite un expediente con: ficha técnica, formato o protocolo, los baremos, descripción de niveles, validez y confiabilidad.

CONFIABILIDAD: (Explicar el procedimiento, precisar las características de la muestra piloto, colocar los valores obtenidos cuando lo tengan al procesar resultados de aplicación a muestra piloto)

### ANEXO 3

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

<b>DATOS DEL PROYECTO</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título del Proyecto</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser medida</b>	Gestión de la evaluación formativa		
<b>Denominación del Instrumento a validar</b>	Escala para medir la gestión de la evaluación formativa en docentes		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Bertila Hernández Fernández		
<b>Profesión</b>	Licenciada en educación	<b>Grado académico</b>	Doctora en Educación
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	14 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia y eficacia del Instrumento que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Centrado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los ítems necesarios en cantidad y calidad para explorar a la variable																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones de la variable a evaluar																			X		





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bertila Fernández Hernández; con DNI N° 16526129; profesión docente; Doctor en Educación; registrado con código N° SUNEDU, desempeñándome actualmente como docente en investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado de manera concurrente con fines de validación el instrumento el cual se aplicará en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo 10 de diciembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Hernández Fernández Bertila

DNI : 16526129

E-mail : hfernandezb@ucvvirtual.edu.pe

---

Dra. Bertila Hernández Fernández



## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ FERNANDEZ
Nombres	BERTILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16526129

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	01/06/2012
Resolución/Acta	0645-2012-UCV
Diploma	A1390138
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718185

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/05/2022 23:23:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

<b>DATOS DEL PROYECTO</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título del Proyecto</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser medida</b>	Gestión de la evaluación formativa		
<b>Denominación del Instrumento a validar</b>	Escala para medir la gestión de la evaluación formativa en docentes		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Víctor Augusto Gonzales Soto		
<b>Profesión</b>	Licenciado en educación	<b>Grado académico</b>	Doctora en Educación
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	12 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia y eficacia del Instrumento que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.



8.Coherencia	Tiene relación entre la variable, dimensiones e ítems																			x		
--------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

**Opinión de aplicabilidad:** Instrumento adecuado para su aplicación

Chiclayo, 10 de Diciembre del 2021.

Nombre y Apellidos Victor Augusto Gonzales Soto

DNI 16421073

Teléfono 973985015

E-mail: gsotova@ucvvirtual.edu.pe



FIRMA



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Víctor Augusto Gonzales Soto; con DNI N°-16421073; profesión docente.; Doctor en Educación; registrado con código N° SUNEDU, desempeñándome actualmente como Docente de investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado de manera concurrente con fines de validación el instrumento el cual se aplicará en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo 10 de diciembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Víctor Augusto Gonzales Soto

DNI : 16421073

E-mail : gsotova@ucvvirtual.edu.pe

Dra. Victor Augusto Gonzales Soto

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>GONZALES SOTO</b>
Nombres	<b>VICTOR AUGUSTO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16421073</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Decano	<b>MOYA RONDO RAFAEL MARTIN</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>05/04/2013</b>
Resolución/Acta	<b>0406-2013-UCV</b>
Diploma	<b>A1532770</b>

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 17 de Octubre de 2021

**CÓDIGO VIRTUAL****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFAUnidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

<b>DATOS DEL PROYECTO</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título del Proyecto</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser medida</b>	Gestión de la evaluación formativa		
<b>Denominación del Instrumento a validar</b>	Escala para medir la gestión de la evaluación formativa en docentes		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	PhD. Heredia Llatas Flor Delicia		
<b>Profesión</b>	Licenciada en educación	<b>Grado académico</b>	Doctora en gestión pública y gobernabilidad
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	11 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia y eficacia del Instrumento que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSER VAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Centrado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los ítems necesarios en cantidad y calidad para explorar a la variable																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones de la variable a evaluar																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		

8.Coherencia	Tiene relación entre la variable, dimensiones e ítems																				x		
--------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

**Opinión de aplicabilidad:** Instrumento adecuado para su aplicación

Chiclayo, 10 de diciembre del 2021.

Nombre y Apellidos      PhD. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI                              41365424

Teléfono                      94738338

E-mail:                         draflorheredia@gmail.com



\_\_\_\_\_

FIRMA



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Flor Delicia Heredia Llatas; con DNI N° 41365424; profesión docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; Doctora en Educación; registrado con código N° 640 SUNEDU, desempeñándome actualmente como Docente del programa académico de Doctorado en Educación; por medio de la presente hago constar que he revisado de manera concurrente con fines de validación el instrumento el cual se aplicará en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo 10 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres : PhD. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI : 41365424

E-mail : draflorheredia@gmail.com

PhD. Heredia Llatas Flor Delicia



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA LLATAS**  
Nombres **FLOR DELICIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **41365424**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **052-109897**  
Fecha Matricula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**



CÓDIGO VIRTUAL 0000600195

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
Santiago de Surco, 14 de Febrero de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 14/02/2022 12:46:37-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Resultados de Confiabilidad

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	32

##### Estadísticos total-elemento

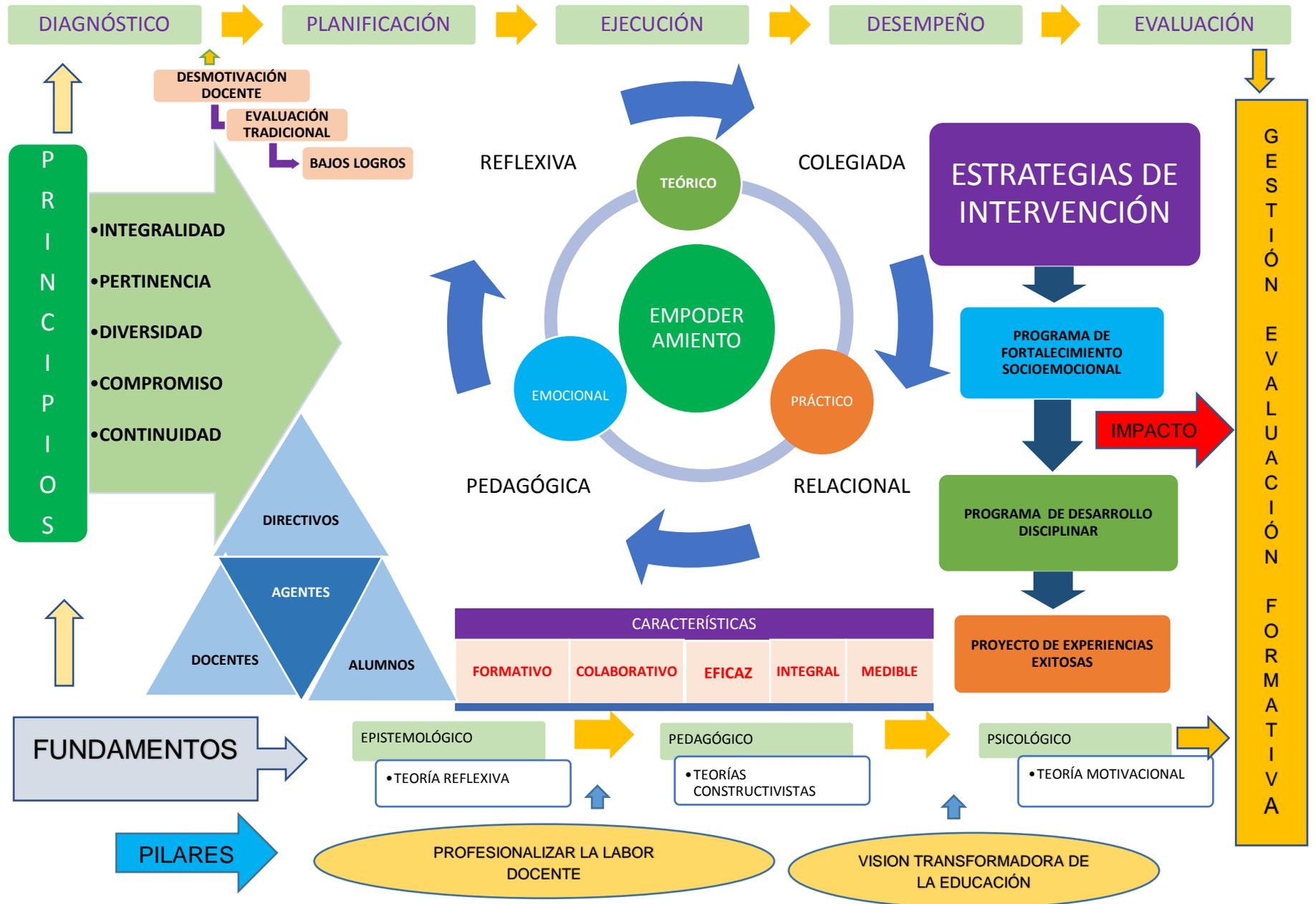
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	64,7500	344,513	,743	,962
VAR00002	64,5000	347,421	,620	,963
VAR00003	64,6000	345,832	,642	,963
VAR00004	64,9000	345,884	,572	,963
VAR00005	64,2500	355,776	,370	,964
VAR00006	64,5500	352,682	,558	,963
VAR00007	65,0500	341,945	,729	,962
VAR00008	64,6500	349,503	,649	,963
VAR00009	64,9500	348,366	,559	,963
VAR00010	64,3000	356,011	,401	,964
VAR00011	64,9500	346,997	,603	,963
VAR00012	64,8500	350,766	,573	,963
VAR00013	64,8000	341,537	,749	,962
VAR00014	64,6500	344,029	,664	,962
VAR00015	64,4000	339,411	,880	,961
VAR00016	64,7500	341,461	,729	,962
VAR00017	64,6500	346,976	,618	,963
VAR00018	64,7500	341,250	,736	,962
VAR00019	64,9500	337,734	,749	,962
VAR00020	64,6500	347,924	,711	,962
VAR00021	64,7000	344,853	,654	,963
VAR00022	65,0000	342,737	,721	,962
VAR00023	64,7000	347,800	,607	,963
VAR00024	64,5500	343,945	,750	,962
VAR00025	64,2500	348,513	,533	,963
VAR00026	65,0500	348,261	,576	,963
VAR00027	64,9000	335,358	,753	,962
VAR00028	64,9500	345,208	,719	,962
VAR00029	64,9000	334,726	,808	,961
VAR00030	64,9000	337,568	,731	,962
VAR00031	65,1500	332,450	,887	,961
VAR00032	65,4000	343,095	,554	,963

**ANEXO 5**  
**RESULTADOS DE BAREMACIÓN**

BAREMACION	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	VAR
	Propósito de aprendizaje	Criterios de evaluación	Evidencias de aprendizaje	Retroalimentación	Necesidades de aprendizaje	Gestión de la evaluación formativa.
Bajo	0 a 10.66666667	0 a 6.66666667	0 a 8	0 a 12	0 a 5.33333333	0 a 42.66666667
Medio	11 a 21.33333333	7 a 13.33333333	9 a 16	13 a 24	6 a 10.66666667	43 a 85.33333333
Alto	22 a 32	14 a 20	17 a 24	25 a 36	11 a 16	86 a 128

# ANEXO 6 PROPUESTA

## 8.1. Representación gráfica del plan integral de empoderamiento docente de una I.E de Chiclayo



## 8.2. INTRODUCCIÓN

El plan integral de empoderamiento docente surge ante la predominancia de la evaluación calificadora, según El Banco Mundial (2018), solo la mitad de los países en desarrollo cuentan con políticas de mejoramiento de la práctica evaluativa de los estudiantes de primaria y secundaria, en las que los docentes ayudan a sus estudiantes con una evaluación formativa.

Esta realidad también se refleja en Institución Educativa de Chiclayo, donde el 81% de los docentes no están desarrollando una evaluación formativa adecuada y solo el 19% de docentes trabajan con ella, lo que nos indica que es necesario enfatizar el desarrollo profesional de los docentes en este campo, por lo que proponemos un Plan integral de empoderamiento docente que fortalezca las dimensiones reflexiva, colegiada, relacional y pedagógica mediante un Programa de fortalecimiento socioemocional, Programa de desarrollo disciplinar y un Proyecto de Chiclayo, en su ardua tarea de gestionar adecuadamente la evaluación formativa.

Esta propuesta permitirá que los docentes se empoderen en las diversas dimensiones de su desempeño docente, para gestionar la evaluación formativa eficazmente, logrando que el estudiante supere sus dificultades y aproveche sus fortalezas, a partir de un dialogo reflexivo promovido por el docente y de esta forma alcanzar sus logros de aprendizaje.

## 8.3. OBJETIVOS Y/ O PROPÓSITOS

### 8.3.1. GENERAL

Fortalecer la gestión de la evaluación formativa en los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.

### 8.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.3.2.1. Potenciar el estado socio emocional de los docentes mediante diversas actividades para el ejercicio óptimo de la evaluación formativa.

8.3.2.2. Actualizar el dominio disciplinar de los docentes sobre evaluación formativa.

8.3.2.3. Reforzar en los docentes la práctica de la evaluación formativa mediante experiencias exitosas.

#### 8.4. FUNDAMENTOS

La propuesta epistemológicamente se sustenta en el enfoque reflexivo planteado por Dewey, este enfoque sostiene que la competencia profesional se desarrolla a partir de la reflexión entre la teoría y la práctica, es decir que debe existir una regulación entre la teoría y la práctica, pues la práctica es importante pero no se aísla de la teoría (Tagle, 2016)

Esta propuesta pedagógicamente se sustenta en el constructivismo, donde el profesor es un agente facilitador que brinda las herramientas para que el estudiante genere el conocimiento, destacando la labor de monitorear y valorar las producciones y actuaciones de los alumnos (Arrieta & Oriental, 2021).

La presente propuesta se fundamenta en un enfoque psicológico de la motivación porque es un elemento fundamental para establecer la conducta del docente y su satisfacción laboral, entendida como un estado emocional positivo, consecuencia de la evaluación de su práctica docente Álvarez Risco (2018), lo que significa que la motivación en el trabajo es un aspecto muy importante para la comunidad docente y que influye de manera directa en la calidad del docente.

#### 8.5. PILARES

**a. El Profesionalizar la Labor Docente**, este pilar en la propuesta permite clarificar las ideas de los docentes de interiorizar el concepto que no puede resistirse al cambio y que necesita fortalecer sus competencias de forma integral y así transformar su práctica educativa y de esta manera mejorar la enseñanza de los estudiantes. teniendo en cuenta a Linares González et al. (2021) es una necesidad que los docentes fortalezcan sus competencias y adquieran nuevas para poder afrontar los cambios permanentes que se dan en los diversos campos de ciencia. De igual forma la profesionalización docente nos aporta la fundamentación para que los docentes asuman el compromiso de fortalecer su práctica evaluativa y no quedarse con lo aprendido sino de seguir aprendiendo y fortaleciendo su práctica mediante la reflexión, lo disciplinar y el empoderamiento emocional (Aguirre-canales & Carcausto, 2021)

**b. La visión transformadora de la educación**, este pilar aporta a nuestra propuesta la concepción que la transformación de la educación se dará cuando sus agentes sean valorados, reconocidos, incluidos y se desarrollen en un clima seguro y agradable, aspectos que concretiza nuestro plan. Cuando el docente transforme su forma de enseñar logrará que el estudiante interactúe con el mundo de forma significativa (UNESCO, 2021)

## 8.6. PRINCIPIOS

a. **La Integralidad**, este principio aporta a nuestra propuesta porque busca fortalecer en los docentes de forma coherente en las diversas dimensiones del ser como es la afectiva, cognitiva y práctica, para así gestionar de forma eficaz la evaluación formativa. Este principio busca que no solo se debe enfocar en actividades de orden cognitivo dejando de lado la de índole emocional (Expósito Pérez et al., 2020)

b. **La pertinencia**, este principio se ajusta a nuestra propuesta porque las diversas actividades propuestas en el plan integral se ajustan a las necesidades y características de los docentes de la institución educativa.

c. **La diversidad**, este principio sustenta que nuestra propuesta responde a la heterogeneidad de las necesidades formativas de los docentes.

d. **El compromiso**, porque se concibe al docente como un profesional activo que reflexiona sobre sus fortalezas y limitaciones, y que asume la responsabilidad de establecer su propio plan de desarrollo y formación tomando las posibilidades que le ofrece el sistema, su institución o red educativa, y sus procesos de autoformación, con miras a la mejora continua de su práctica y al desarrollo de un ejercicio autónomo de la profesión docente.

e. **La continuidad**, se vale de este principio porque dispone de mecanismos, oportunidades y recursos para asegurar que las prácticas docentes que se promueve en el equipo docente y directivo de la I.E, sigan profundizándose y perfeccionándose a lo largo del tiempo, también hace referencia a entender la formación como una constante a lo largo de la trayectoria profesional del docente superando la lógica episódica y aislada de los eventos de capacitación.

(Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura y Ministerio de Educación, 2019)

### 8.7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

La propuesta de un plan integral de empoderamiento docente para gestión de la evaluación formativa se caracteriza por ser: objetiva porque responde a una problemática diagnosticada y apunta a fortalecer las necesidades de los docentes de secundaria de la una Institución Educativa de Chiclayo, dicho plan consta de 12 estrategias, 5 para el aspecto emocional, 4 para lo teórico y 3 para lo práctico.

Además, se caracteriza por ser motivadora, promoviendo en el docente se sienta empoderado a partir de la reflexión sobre el importante rol que cumple en la práctica evaluativa; es integral porque no solo busca el desarrollo cognitivo del docente sino también el aspecto reflexivo y emocional; es concreta porque está estructurado en 12 actividades al desarrollarse en un tiempo determinado.

De igual forma se caracteriza por ser eficaz ya que beneficia a directivos, docentes, alumnos y padres de familia; finalmente es medible porque se podrá verificar la aplicación de esta propuesta y los resultados que se alcance, mediante encuestas a beneficiarios.

### 8.8. CONTENIDOS

Estrategias de intervención	Actividades	Objetivo de la actividad	Recursos y materiales	Instrumento de evaluación
Programa de fortalecimiento socioemocional	Jornada espiritual: "Un encuentro con Jesús Maestro"	Conocer a Jesús en su rol de Maestro a través de las parábolas para reflexionar nuestra práctica docente.	Internet Laptop Cañón multimedia Papelotes Plumones	Encuesta de satisfacción del desarrollo de la jornada

			<p>Papel bond</p> <p>Videos</p> <p>Material de lectura bíblicas</p> <p>La Biblia</p>	
	Coaching educativo: “¿Por qué estoy aquí?”	Fomentar en el docente el rol protagónico en la educación como profesional y como persona.	<p>El coach de</p> <p>Fichas de lectura</p> <p>Videos</p> <p>Internet</p>	Evaluación 360°
	Taller: Soporte socioemocional docente	Fomentar las emociones positivas en los docentes para disminuir el desequilibrio emocional	<p>Internet</p> <p>Laptop</p> <p>Cañón multimedia</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Videos</p>	Contraste de experiencias con compañeros
	Jornada: Soy empático y lo vivo	Reflexionar sobre la empatía en el aula	<p>Internet</p> <p>Laptop</p> <p>Cañón multimedia</p> <p>Papelotes</p>	Encuesta de satisfacción

			Plumones Papel bond Videos	
	Coaching autonomía y confianza	Alentar a los maestros a desarrollar su autonomía y confianza en todos los aspectos de su vida.	Internet Laptop Cañón multimedia Papelotes Plumones Papel bond Videos	Reflexión personal
Programa de desarrollo disciplinar en evaluación formativa	Taller: Evaluación en comunidades de aprendizaje profesional	Fomentar el liderazgo y responsabilidad colectiva para una evaluación de calidad	Internet Laptop Cañón multimedia Papelotes Plumones Papel bond Videos Material informativo	Escala de valoración
	Taller: Elaboración de instrumentos de evaluación formativa	Elaborar instrumentos de evaluación formativa a partir	Internet Laptop	Ficha de observación del desarrollo del taller

		de criterios de evaluación.	Cañón multimedia Papelotes Plumones Papel bond Videos Material informativo	
	GIA: Buenas prácticas en evaluación formativa y retroalimentación.	Compartir las buenas practicas sobre evaluación formativa y retroalimentación de la I.E.	Internet Laptop Cañón multimedia Papelotes Plumones Papel bond Videos Material informativo	Lista de cotejo
	Actividades virtuales de autoformación en evaluación formativa y retroalimentación	Implementar una plataforma educativa para desarrollar actividades académicas sobre evaluación formativa y retroalimentación	Internet Laptop Cañón multimedia Aplicativos	Portafolio de evidencias

			Plataforma virtual institucional	
Proyecto: Experiencias exitosas en evaluación formativa	Acompañamiento y asesoría técnica en la valoración de las evidencias de aprendizaje	Promover la autonomía del docente mediante la reflexión sobre la valoración de evidencias de aprendizaje.	-Cuaderno de campo -Fichas informativas -Fichas de monitoreo	-Informe de acompañamiento. -Actas de compromisos
	Pasantías inter institucionales de buenas prácticas en evaluación formativa	Socializar las buenas practicas desarrolladas en la institución y de otras instituciones sobre evaluación formativa.	Internet Laptop Cañón multimedia videos	Encuesta de satisfacción
	Festival de experiencias exitosas en retroalimentación reflexiva	Generar espacios de intercambio de experiencias que brindan nuevas formas de retroalimentación reflexiva.	Internet Laptop Cañón multimedia videos Papelote Plumones	Reflexión personal

## 8.9. EVALUACIÓN

El plan se evaluará teniendo en cuenta el enfoque formativo, esto quiere decir durante el desarrollo de cada actividad, los docentes desarrollarán trabajos individuales y grupales, mediante los mismos podrán realizar la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación en función a los logros y dificultades. Asumiendo el compromiso de aplicar en su práctica evaluativa lo aprendido en cada actividad.

## 8.10. VIGENCIA DEL PLAN

Las actividades propuestas en este plan tienen vigencia de un año las mismas que debe iniciar su desarrollarse en las semanas de gestión que están calendarizadas por norma, donde las comunidades educativas desarrollan actividades que apuntan a mejorar la calidad educativa para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, MINEDU (2021), caso contrario queda a criterio de los directivos de la institución para determinar los espacios y tiempos para el desarrollo de este plan. Se inicia en las dos semanas de gestión del mes de diciembre, donde se hará la motivación y el programa de autoformación, en las dos semanas en el mes de marzo, se trabajará la elaboración de instrumentos y estilos de aprendizaje, en mayo se hace la pasantía, en octubre el festival de experiencias y evaluación del plan, mientras que el acompañamiento y modelado se hará de forma transversal desde diciembre a octubre.

## 8.11. RETOS QUE EXIGE EL PLAN

La concreción del plan exige como reto el compromiso de todos los agentes de la comunidad educativa, también una autoreflexión de los docentes sobre la gestión de su práctica evaluativa, el encargo de evaluar con un enfoque de inclusión y atención a la diversidad, reconocer el papel fundamental de las emociones en la evaluación y evaluar dentro de un ambiente amable y de confianza.

## 8.12. ANEXOS DE LA PROPUESTA

### ACTIVIDADES REALIZADAS

#### TALLER: Gestión de la empatía para fortalecer la práctica evaluativa

HORA	SECUENCIA METODOLÓGICA	RECURSOS	PRODUCTO
90 min	<p>I. REGISTRO DE ASISTENCIA</p> <p>II. ORGANIZACIÓN Y RECOJO DE EXPECTATIVAS</p> <p>Bienvenida y presentación de participantes y facilitador</p> <p>Formulados los acuerdos de convivencia, estos se ubican en un lugar visible del aula, durante el taller, y se les explica que se hará un seguimiento a su cumplimiento y evaluará su pertinencia frente a las necesidades que se presenten.</p> <p>A través de una dinámica “Los colores” se organizan en equipos de trabajo de 6 integrantes. Organizados en equipos se establecen las responsabilidades y procedimiento de trabajo que asumirá cada equipo. (lo escriben en un papelote o cartel): Materiales, Animaciones, Tiempo, Evidencias y Cuidado del ambiente.</p> <p>III. RECOJO DE EXPECTATIVAS</p> <p>En los grupos formados anteriormente, los docentes dan a conocer sus expectativas sobre el taller, respondiendo a la siguiente pregunta:</p> <p style="padding-left: 40px;">¿Qué espero de este taller institucional?</p> <p>El facilitador distribuye tarjetas metaplan donde los participantes escriben sus expectativas, luego se ordena las expectativas, agrupándolas por temas afines o aspectos comunes (se elige a un participante para ordenar las tarjetas). El docente comenta las expectativas y las relaciona o articula con los desempeños a fortalecer y/o los contenidos a tratar durante el taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas de colores.</li> <li>- Papelotes</li> <li>- Cartulina de colores</li> <li>- Plumones</li> </ul>	<p>Elaboración de normas de convivencia.</p> <p>-</p> <p>Responsabilidades del equipo.</p> <p>-Cartel de expectativas</p> <p>-Papelote con propuestas.</p>

	<p>IV. PRESENTACIÓN DE PROPÓSITOS</p> <p>a. El facilitador lee y comenta el propósito del Taller</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Reflexionar sobre la importancia de la empatía para evaluar formativamente</p> <p>b. El facilitador explica a los docentes que, para lograr el propósito del taller, es necesario consensuar de manera conjunta respetando los acuerdos de convivencia.</p> <p>Para ello plantea la siguiente pregunta: ¿Qué debemos hacer para lograr lo que esperamos?</p> <p>Los docentes dialogan en parejas sobre la pregunta para lograr el propósito del taller.</p> <p>En plenario presentan sus respuestas.</p> <p>El facilitador precisa el espacio y uso del panel para la formulación de dudas e ideas fuerza que irán construyendo en equipo durante el desarrollo del taller.</p>		
30 min	V. REFRIGERIO		
120 minutos	<p>➤ El facilitador presenta la dinámica “El juego del inquilino”</p> <p>➤ Al finalizar la actividad, los docentes se sientan en un círculo para debatir las siguientes preguntas: ¿qué sucede cuando nos sentimos excluidos o apartados?, ¿cómo nos sentimos y qué esperamos que ocurra después?, en caso de no ser nosotros los excluidos, ¿qué deberíamos hacer con los que quedaron apartados?</p> <div style="border: 2px solid green; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>REFLEXIÓN</b></p> <p>Sentirse excluido en cualquier actividad de nuestra vida es muy común y, para desarrollar empatía, debemos pensar en cómo nos sentimos nosotros cuando nos excluyen, pero también en qué sienten los demás cuando están en esta situación.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas de colores.</li> <li>- Papeletes</li> <li>- Cartulina de colores</li> <li>- Plumones</li> <li>- PPT</li> <li>- Internet</li> <li>- Multimedia</li> </ul>	

Por equipos se les entrega una tarjeta con preguntas para que respondan

¿Qué se entiende por empatía?

¿La empatía se hace o se nace?

¿Qué relación hay entre empatía e inteligencia emocional?

¿Características de la empatía?

Los equipos socializan la información

- El facilitador brinda la información sobre la relación entre empatía y evaluación formativa haciendo uso del PPT
- Al término de la presentación el facilitador genera un espacio de dialogo y preguntas; absolviendo dudas respecto a la importancia de ser empáticos con los estudiantes en la práctica evaluativa.

Se socializa algunas estrategias para relacionarme empáticamente con mis estudiantes

- Conocerlos

- Escucharlos

- Establecer alianzas

- Reconocer sus fortalezas y decírselo

- Felicitar su esfuerzo

-Se plantea la siguiente pregunta para el debate: ¿Por qué la empatía es fundamental en el proceso de evaluación formativa? (Tarjeta metaplan)

Se recogen los productos para sistematizar

<p>60 minutos</p>	<p>Compromisos          Los docentes asumen compromisos los escriben en papelotes y lo socializan</p> <p>Conclusiones          Se recogen las conclusiones de los participantes, ¿Con qué te quedas? Es importante decir lo que sacamos en claro. Se recogen en tarjetas.</p> <p>Por ejemplo, que hay que aprender a regular las emociones</p> <p>El autoconocimiento docente y darse cuenta qué aspectos falta mejorar (ser reflexivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas de colores.</li> <li>- Papelotes</li> <li>- Cartulina de colores</li> <li>- Plumones</li> <li>- PPT</li> <li>- Internet</li> <li>- Multimedia</li> </ul>	<p>Papelotes con acta de compromisos</p> <p>-Papelotes con conclusiones</p>
-------------------	---	--	---

## GIA: INTERCAMBIANDO EXPERIENCIAS DESTACADAS EN EVALUACIÓN FORMATIVA Y RETROALIMENTACIÓN

**PROPÓSITO GENERAL:** Propiciar espacios de intercambio de experiencias como estrategia para el fortalecimiento de capacidades de los docentes de la institución educativa.

**DURACION:** 5 horas

Propósito específico: Intercambiar experiencias sobre el proceso de la Evaluación Formativa y la Retroalimentación para mejorar mi práctica evaluativa.				
Acción previa: Coordinación con los docentes que intercambiaran sus experiencias				
Tiempo	Propósito	Actividades/Estrategias	Materiales/recursos	Responsable
10 minutos	Registrar su asistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia de los docentes considerando el inicio puntual de la reunión</li> </ul>	Hoja de asistencia	Facilitadores
20 minutos	Crear condiciones para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura del GIA, acogida a directivos, facilitador y docentes participantes.</li> <li>Saludo del director de la institución</li> <li>Dinámica de reflexión: Gigante, mago y enano.</li> <li>Establecen los acuerdos de convivencia</li> </ul>	Internet Multimedia Papelotes Plumones Tarjetas	Facilitador y participantes
90 minutos	Compartir experiencias sobre evaluación formativa y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialización de las experiencias seleccionadas por áreas: Matemática CC.SS DPCC C y T Comunicación</li> <li>Exposición de experiencia (10min)</li> </ul>	Internet Videos Papelotes Multimedia PPT	Facilitador Docentes voluntarios

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación de docentes de las otras áreas (un docente por área 2 min)</li> <li>• Sistematización de experiencia (4 min)</li> </ul>		
30		RECESO		
90 minutos	Comprender el proceso de la evaluación formativa y la retroalimentación en el nuevo contexto	<p>DINAMICA: La montaña rusa</p> <p>Presentación del tema eje del GIA: Evaluación, y recursos y estrategias para la retroalimentación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Recordemos ¿Qué es la evaluación formativa y la retroalimentación? ¿Qué implica?</li> <li>-Conclusiones descriptivas</li> <li>-El facilitador brinda la información sobre Evaluación formativa y retroalimentación: Herramientas y estrategias. Retroalimentación oportuna en el proceso. (Mediante PPT)</li> </ul>	<p>PPT</p> <p>Internet</p> <p>Multimedia</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Tarjetas</p>	Facilitador
25 minutos	Asumir compromisos de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecemos compromisos y llevar a la práctica aplicando lo aprendido en el GIA (Papelotes)</li> </ul>	<p>Internet</p> <p>Multimedia</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Tarjetas</p>	Facilitador y docentes
20 minutos	Resumir aspectos relevantes y lecciones aprendidas al finalizar el GIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resumen en ideas fuerza los aspectos relevantes del GIA</li> <li>• . Precisar lecciones aprendidas (Tarjetas Metaplan)</li> </ul>	<p>Internet</p> <p>Multimedia</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Tarjetas</p>	Facilitador y participantes



Taller: Evaluación en comunidades de aprendizaje profesional								
Taller: Elaboración de instrumentos de evaluación formativa								
GIA: Buenas prácticas en evaluación formativa y retroalimentación.								
Actividades virtuales de autoformación en evaluación formativa y retroalimentación								
Acompañamiento y asesoría técnica en la valoración de las evidencias de aprendizaje								
Pasantías inter institucionales de buenas prácticas en evaluación formativa								
Festival de experiencias exitosas en retroalimentación reflexiva								



**ANEXO 7**  
**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título de la investigación</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor(a)</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Plan integral de empoderamiento docente		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan integral de empoderamiento docente		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto		
<b>Profesión</b>	Docente	<b>Grado académico</b>	Doctor en Educación
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo – Chiclayo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	Como docente universitario 13 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio









PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES SOTO**  
Nombres **VICTOR AUGUSTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16421073**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**  
Fecha de Expedición **05/04/2013**  
Resolución/Acta **0406-2013-UCV**  
Diploma **A1532770**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 17 de Octubre de 2021



**CÓDIGO VIRTUAL**

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título de la investigación</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor(a)</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Plan integral de empoderamiento docente		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan integral de empoderamiento docente		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Dr. Aurelio Ruiz Pérez		
<b>Profesión Docente</b> Profesor de Ciencias Químico-Biológicas	<b>Grado académico</b> Dr. en Gestión Universitaria		
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	Como docente universitario 20 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.









PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUIZ PEREZ
Nombres	AURELIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16545294

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTION UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	19/10/18
Resolución/Acta	1389-2018-R
Diploma	UNPRG-EPG-2018-662
Fecha Matrícula	05/08/2006
Fecha Egreso	18/11/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
19 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930



## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> (Debe ser llenado por el investigador)			
<b>Título de la investigación</b>	Plan integral de empoderamiento docente para la gestión de la evaluación formativa, nivel secundario de una Institución Educativa de Chiclayo.		
<b>Autor(a)</b>	Alvarino Barboza Acuña	<b>Programa</b>	Doctorado en Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y calidad educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Plan integral de empoderamiento docente		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan integral de empoderamiento docente		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b> (Debe ser llenado por el experto)			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Dra. Bertila Hernández Fernández		
<b>Profesión</b>	Docente	<b>Grado académico</b>	Doctora en Educación
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César Vallejo UGEL - Chiclayo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	Como docente universitario 15 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio









## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERNANDEZ FERNANDEZ
Nombres	BERTILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16526129

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	01/06/2012
Resolución/Acta	0645-2012-UCV
Diploma	A1390138
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718185

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/05/2022 23:23:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>