



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva y evaluación formativa en medios virtuales a
docentes de la Ugel 01- Villa María Del Triunfo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Mogrovejo Roman, Rosa Maria (ORCID: 0000-0001-6505-0656)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID :0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios y la Virgen por haberme permitido llegar hasta este momento con salud por todo el apoyo espiritual en cada momento.

Agradecimiento

Agradezco personal a mi esfuerzo y dedicación para lograr concluir mi tesis.

Índice de contenidos

Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Análisis descriptivo.....	21
4.2. Evidencia de hipótesis.....	29
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSION.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	38

Indices de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable Gestión directiva	21
Tabla 2 Frecuencia de la dimensión Comunidad de aprendizaje; Error! Marcador no definido.	
Tabla 3 Frecuencia de la dimensión Procesos pedagógicos	22
Tabla 4 Frecuencia de la variable Evaluación formativa.....	22
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión Evaluación reguladora.....	23
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión Evaluación continua	23
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión Evaluación retroalimentadora	24
Tabla 8 Interseccion entre la Gestión directiva y la evaluación formativa	24
Tabla 9 Interseccion entre la Gestión directiva y la evaluación reguladora.....	25
Tabla 10 Interseccion entre la Gestión directiva y la evaluación continua	27
Tabla 11 Interseccion entre la G D y evaluación retroalimentadora.....	28
Tabla 12 Correlacional entre la Gestión directiva y la evaluación formativa	29
Tabla 13 Correlacional entre la Gestión directiva y la evaluación reguladora	30
Tabla 14 Correlacional entre la Gestión directiva y la evaluación continua.....	30
Tabla 15 Correlacional entre la G D y la evaluación retroalimentadora.....	31

Índice de figuras

Figura 1 Grafico de barras Gestion directiva y Evaluacion formativa.....	25
Figura 2 Grafico de barras Gestion directiva y evaluacion reguladora.....	26
Figura 3 Grafico de barras Gestion directiva y evaluacion continua.....	27
Figura 4 Grafico de barras Gestion directiva y evaluacion retroalimentadora.....	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión directiva y la Evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01-V.M.T.2021, de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, teniendo como población 74 docentes de la Ugel 01 en el distrito de Villa María del Triunfo. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La Técnica fue la encuesta y se aplicó dos instrumentos. En el primer cuestionario de la variable Gestión directiva se formularon 21 preguntas con una confiabilidad de 70.27% y en el cuestionario de la variable Evaluación formativa se formularon 19 preguntas con una confiabilidad de 70.27% ,finalmente se concluyó que existe una correlación escasa de 0.024 % entre la Gestión directiva y Evaluación formativa presenta una correlación baja no significativa dado que P valor es igual 0.838 el cual es mayor a 0.05 por lo que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Palabra clave: Gestión, directiva, evaluación, formativa.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between directive management and formative evaluation in virtual media for teachers of the Ugel 01 -V.M.T.2021, quantitative approach, basic type, non-experimental design, cross-section, having as a population 74 teachers from Ugel 01 in the district of Villa Maria del Triunfo. The type of sampling was non-probabilistic for convenience. The technique was the survey and instruments were applied. In the first questionnaire of the Directive Management variable, 21 questions were formulated with a reliability of 70.27 % and in the questionnaire of the formative evaluation variable, they asked 19 questions with a reliability of 70.27 %, finally it was concluded that there is a scarce correlation of 0.024 % between Directive Management and Formative Evaluation, it presents a low non-significant correlation since P value is equal to 0.838 which is greater than 0.05 for what exists sufficient evidence to reject the alternative hypothesis and the null hypothesis is accepted.

Keyword: Management, directive, evaluation, training

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la evaluación formativa la realiza la directiva de gestión, que acompaña y orienta a los maestros en su labor de enseñanza-aprendizaje, y estos van verificando si los estudiantes han logrado aprender, en el tiempo indicado y por otro lado está la retroalimentación a los estudiantes con el fin de acompañar a estudiante en este proceso. En otras palabras, se trata de distinguir la evaluación del aprendizaje (sumativa) y (formativa) como parte esencial de la educación. Sabiendo que la retroalimentación es una necesidad que direcciona al estudiante a encontrar diversas maneras de aprender mejor. Por esto, ante lo difícil de la comunicación es importante sistematizar la evaluación formativa y darle la relevancia (Angrist 2020)

Ante la pandemia se ha incrementado la ansiedad en la población, sobre todo en los estudiantes, padres de familia y docentes por ello es indispensable acortar estas dudas, sensibilizar incluyendo una retroalimentación sensible y detallada (Lieberman et al., 2020) En esta realidad, analiza la diferencia socioeducativa y la brecha digital, pues la educación está condicionada a la virtualidad, donde los recursos tecnológicos y el internet son fundamentales (Cabrera, 2020).

A nivel nacional la evaluación formativa debe realizarse de forma continua a lo largo de la escuela, por lo que el directivo tiene que priorizar la mejora del aprendizaje y las habilidades a través del apoyo reflexivo. La evaluación para el aprendizaje es un proceso donde consideran el grado del desarrollo de las competencias que permita conocer los atributos y necesidades de aprendizaje del alumnado, así como recabar información sobre sus intereses y preferencias de aprendizaje. (RVM_N_094-2020)

Es urgente que la política educativa reflexione que las diversas estrategias para la asignación de los docentes en acompañar a los estudiantes. Saber que la educación a distancia puede verse como una reducción del tiempo de clase y de enseñanza. Sin embargo, preparar actividades de forma remota y asegurar la comunicación continua con los estudiantes podría significar aumentar el tiempo dedicado a la enseñanza y la evaluación formativa del aprendizaje.

Desde otra perspectiva, esta crisis podría representar una oportunidad importante

para realizar los cambios necesarios en la forma en que los maestros miden el tiempo. Al mismo tiempo, brinde la asistencia profesional necesaria para organizar el tiempo, monitorear a los estudiantes y mantener su participación, ya que esta es la parte más importante de la gestión de la retroalimentación. (UNICEF 2021)

Los medios virtuales pasan hacer los protagonistas indiscutibles en estos últimos años, debido a la pandemia donde desde la gestión directiva, maestros, alumnos y apoderados se involucran para mejorar los aprendizajes. (MINEDU 2016) Sobre los procedimientos para la evaluación formativa hay estrategias metodológicas que se emplean en nuestra práctica pedagógica como: El preguntar, la retroalimentación, la coevaluación y autoevaluación (Moreno, 2016)

A nivel local podemos detallar que la Ugel 01 se encuentra ubicada en San Juan de Miraflores abarcando distritos de las zonas aledañas, con bajos recursos económicos y ahora con mucha más carencia debido a la pandemia, muchas veces por las zonas donde viven la conectividad es muy baja y en otros casos no cuentan con equipos móviles accesibles. El problema virtual es una debilidad que nos afecta por el difícil acceso a recursos tecnológicos y conexiones a internet, especialmente los países latinoamericanos por sus limitados recursos. (CEPAL, 2020). Esta realidad ha profundizado la desigualdad socioeducativa y las escasas capacidades digitales, la educación se ha condicionado a la virtualidad, donde el medio tecnológico y el acceso a internet son fundamentales (Cabrera, 2020)

En tal sentido a través de este trabajo de investigación se busca presentar una propuesta que permita a los directivos priorizar el acompañamiento de sus docentes y estos a su vez fortalecer su práctica pedagógica realizando una evaluación formativa que permita al estudiante reflexionar sobre sus aprendizajes y reforzarlos mediante la retroalimentación.

Problema principal: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021?, problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la evaluación continua medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021?, finalmente ¿Que

relación existe entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María Triunfo 2021?.

El objetivo principal es describir la relación que existe entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021, como objetivos específicos a describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021, a describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación continua en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021 y finalmente a describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021.

Como Hipótesis general existe relación directa y significativa entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021 y como hipótesis específicas a existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021, existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación continua en medios virtuales a docentes de la Ugel 01 Villa María del Triunfo 2021 y por ultimo existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021.

Justificación Teórica, más allá de apreciar la función del sistema educativo actual, es importante observar cómo avanza el aprendizaje de los estudiantes durante este período escolar. En consecuencia, se deben realizar evaluaciones formativas para medir los resultados alcanzados y retroalimentar el desarrollo docente. Dado que el aprendizaje no es un proceso lineal, sino una experiencia humana que se integra en el entorno actual y la situación específica de cada alumno en particular, es necesario enfocar la perspectiva de la evaluación formativa en un año que no se puede llamar normal. Además, los profesores pueden planificar las metas de aprendizaje no alcanzadas para el próximo año. El conocimiento de esta pandemia también debe evaluarse en relación con los nuevos desafíos para la humanidad y cada país en términos sociales, económicos, políticos, ecológicos y

culturales. En este momento, la crisis puede verse como un alivio para dejar atrás las prácticas de valoración que otorgan una importancia indebida a las calificaciones, promedios y clasificaciones, entre otros sistemas de puntuación numérica. (UNICEF 2021)

Justificación práctica porque determina las exigencias del desarrollo profesional de los maestros, identificando sus habilidades y limitaciones en su práctica, favoreciendo espacios de reflexión, educación y formación, con el objetivo de incrementar su labor en relación con su práctica pedagógica. Contemplar la necesidad del trabajo grupal entre colegas, creando espacios de integración de habilidades, intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas para mejorar el aprendizaje. El directivo incentiva y orienta una comunidad de aprendizaje colaborativo, la autoevaluación y la formación continua dirigida a enriquecer la labor pedagógica y afirmar los resultados del aprendizaje. Entorno laboral favorable para el desarrollo personal y profesional de los docentes, fomentando la autoevaluación y la mejora continua. (MINEDU 2014)

Justificación metodológica, el presente trabajo tiene justificación metodológica porque verificó que el instrumento es válido y fiable, para medir las variables de estudio, los mismos que pueden ser aplicados para posteriores investigaciones que usen los mismos constructos.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio, considero los siguientes antecedentes:

Según menciona Martínez (2012) la palabra gestión y su significado surge de la terminología o conceptualización gestión se refieren a lo complejo de una administración de organizaciones sociales en interacción con un entorno dinámico que está determinado por una realidad social. Un proceso de gestión debe garantizar que se aplique el proceso.

La gestión directiva es el campo donde se desarrolla en su amplitud el liderazgo claro y preciso donde se orienta a todo el equipo humano a su cargo, bajo los principios y valores comunes hacia una misión, objetivos y metas de la institución. La gestión directiva involucra el desarrollo de procesos de gerencia estratégica donde asegura la ejecución del objetivo y el seguimiento sistemático de la institución que permitan la observación de todos los recursos implicados en su desarrollo. Salazar (2016)

Según Chaparro (2012) señala que para una buena y democrática gestión directiva se debe tener en cuenta los principios esenciales de toda institución educativa donde se construya desde un enfoque democrático, cada una debe implementar sus propias estrategias de gestión y liderazgo. Entre estos principios tenemos: la autonomía, la toma de decisiones, responsabilidad, transparencia y rendición de cuentas.

Esta investigación fue para estudiar los efectos, cambios de mejora, competencias de los directivos durante su gestión, el aprendizaje permanente del docente, las estrategias metodológicas, evaluativas y el aprendizaje del alumno. El cuestionario validado sirvió como instrumento en la parte cuantitativa, y como equipo de discusión con los miembros de los gerentes participantes en la parte cualitativa. Los resultados reflejan mejoras significativas en la importancia de la secuenciación de competencias para la gestión del centro, así como en las estrategias metodológicas y evaluativas. Se concluye en la efectividad de la vinculación secuencial del tratamiento de los elementos curriculares con las funciones de gestión para mejorar los procesos educativos. Hortigüela Alcalá, (2017).

Miranda (2016) quien estudió la gestión directiva en institución estatales de Bogotá, cuyo objetivo fue observar la Gestión directiva desde la apreciación de los directivos, realizó un trabajo de campo aplicando entrevistas a once coordinadores y ocho voluntarios, involucrados en dirección educativa, llegó a la conclusión de la importancia de revisar la gestión directiva no con agentes externos; sino con una mirada de los propios actores que son los que dirigen el sistema educativo.

Según menciona: Sergio Galdomes (2014) “A nivel internacional, hubo una falta de profesionales competentes para ocupar puestos gerenciales, así como un bajo desarrollo de habilidades para desempeñarse satisfactoriamente en diferentes contextos. Esta verificación se considera un riesgo que puede impulsar una ruptura importante en el crecimiento y la estabilidad de las organizaciones educativas. Por tanto, se considera con obligación y urgencia que, junto a la evolución del liderazgo en el ámbito educativo, existen fases de sucesión planificada previas al cargo, con diferentes cursos de estudio según las distintas fases del desarrollo humano”.

La finalidad de esta investigación es plantear un diseño de una estructura institucional con un enfoque estratégico que oriente a una administración directiva de la Unidad Educativa FAE N° 5, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi; de esta manera se incluya a la institución en los lineamientos normativos, curriculares y administrativos de las instituciones fiscales del sistema educativo ecuatoriano. Los métodos mencionados en esta investigación constituyeron los métodos deductivo, analítico y sintético, mientras que los métodos particulares aplicados fueron el histórico, bibliográfico e itinerario comparativo. Para recolectar datos, se utilizó la entrevista aplicada a los directores institucionales y la encuesta de información para los docentes. Finalmente, el impacto del trabajo es el cambio de la cultura organizacional en la institución, es decir el paso del paradigma dogmático vertical al paradigma participativo horizontal. Herrera (2017).

Según Niebla, Y. (2020) La educación secundaria superior, como en otros niveles de nuestro país, ha mostrado la necesidad de integrar elementos cada vez más preparados y comprometidos en sus elementos de gestión, en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la formación de los estudiantes para que sean capaces de integrarse en una sociedad que cada vez les presenta retos a nivel escolar, social,

profesional y personal. Es con esto en mente que se aborda este artículo, el cual, a través del rigor metodológico de la socio-formación, tiene el objetivo de evaluar la gestión de una escuela preparatoria en la ciudad de Culiacán Sinaloa, siendo un estudio de caso según las especificidades de la unidad educativa y quienes lo hacen dirige tres periodos consecutivos.

Multiciencias (2012) Su objetivo es analizar la gestión desarrollada por personal directivo en el contexto de la aplicación de la evaluación institucional de la comunidad escolar de Maracaibo. Estudio descriptivo, analítico, bajo diseño de campo, no experimental; Contaba con una población censal de 96 sujetos (21 directivos y 75 docentes) a los que se les aplicó un cuestionario con 50 ítems, validado por expertos, cuya fiabilidad, calculada con la fórmula alfa de Cronbach, arrojó un índice de 0,89. Los resultados indican similitudes entre los encuestados en cuanto a que casi siempre implementan los tipos de evaluación diagnóstica, formativa, sumativa, es decir, antes, durante y después de la planificación, organización, gestión, seguimiento de una de las áreas, ya sea currículum, de recursos, administrativo-organizacional, que incentiva la retroalimentación y la toma de decisiones oportuna para cambiar o mantener medidas encaminadas a brindar un servicio educativo de calidad.

Cabe mencionar MINEDU (2012) conduce una comunidad de aprendizaje a esto, determina los requerimientos de desarrollo profesional de sus maestros a partir de una evaluación de las fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica, promueve espacios de reflexión, educación y formación con el fin de mejorar su desempeño diario.

Creación de un programa educativo de acompañamiento y monitoreo para fortalecer el comportamiento de los docentes con el objetivo de diseñar, desarrollar y apoyar un programa educativo de acompañamiento y acompañamiento sobre la base de las teorías de la enseñanza y la gestión de las ciencias sociales para fortalecer el comportamiento de los docentes. Sánchez, (2014)

Machado (2020) El objetivo es determinar la incidencia de la evaluación formativa en el rendimiento académico en comunicación de los alumnos del sexto grado de la I.E. 50151-Nuestra Señora de Fátima Calca-2019. Metodología utilizada

es un enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo, el tipo no experimental y el diseño correlacional, aplicado a 61 alumnos del sexto grado, para la aplicación de los instrumentos, se ha utilizado un cuestionario para medir la evaluación formativa y un examen para medir el nivel académico aplicado en el área de Comunicación, los cuales fueron observados en el estadístico SPSS 25. Los resultados nos muestran que de acuerdo a la calificación de los estudiantes el 35% han recibido una evaluación formativa medianamente adecuada, el 14% adecuada y el 12% adecuada la que incide en el rendimiento académico, el 33% calificativo B, el 16% A, el 10% C (Inicio) y el 2% AD, probado con el chi cuadrado con un p valor menor al nivel de significancia al 95% de confianza.

Pacheco (2019) Su objetivo fue determinar la relación de evaluación formativa y el aprendizaje de competencias en el área de ciencia y tecnología. El estudio fue básico, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental - transversal. La muestra fue no probabilística de 90 alumnos. Los datos fueron recolectados utilizando dos cuestionarios sobre evaluación formativa y aprendizaje por competencias en el área de ciencia y tecnología. Las hipótesis se probaron con el coeficiente de correlación de Spearman. Concluyendo, que existe relación positiva y alta entre la variable evaluación formativa y el aprendizaje por competencias en el área de ciencia y tecnología de los estudiantes de quinto grado de nivel secundaria de la I.E N° 6016 Jesús Salvador UGEL 01, Pachacamac – 2019. $Rho = 0.786$ y un $p = 0.000$.

Tobón (2018) Se deben utilizar herramientas que les permitan autoevaluarse periódicamente y desarrollar habilidades innovadoras para mejorar su gestión y promover estrategias educativas orientadas a resolver las realidades del contexto, la colaboración, la creatividad, la transversalidad y la evaluación formativa para fortalecer los talentos humanos. Destacando que las funciones del director de educación ahora son administrativas, organizativas y de liderazgo relevante. Con el fin de optimizar su misión como alto directivo, para transformar las instituciones educativas en espacios funcionales y dinámicos. Del desarrollo educativo que se realiza al interior de la institución con pertinencia y efectividad administrativa, educativa y organizacional (Olmedo de Leiva, 2015).

De esta forma, muestra que la gestión gerencial y el desempeño profesional de los docentes juegan un papel protagónico en la educación. Por tanto, aparece la obligación de establecer conexiones existentes entre los dos elementos y cómo intervienen en la selección de un perfil profesional adecuado a las necesidades y características del puesto a cubrir en la institución. (Revilla, 2016).

Mineduc (2015) Se intenta reaccionar ante las prácticas de liderazgo, entenderlas como acciones situadas y conjuntas y, por tanto, no solo hacerlas dependientes del director. En esta ocasión, el marco se basa en el ejercicio del liderazgo educativo y presenta cinco dimensiones de prácticas: construcción e implementación de una visión compartida, incremento de talento profesional, dirección y seguimiento de causa de enseñanza y aprendizaje, gestión de la convivencia y participación de la comunidad escolar, desarrollo y Gestión de la organización.

Mendivil (2009) Descubriendo aciertos y errores en la gestión, debilidades y fortalezas; Puede tener lugar en cualquier momento o dentro de un período determinado, al principio, durante o al final del año escolar y sirve como referencia para la retroalimentación sobre la planificación, es decir. H. para el diagnóstico o el estado actual de la escuela.

Núñez (2017) Señala que las competencias dirigen el cambio educativo a través de actividades y proyectos innovadores para el resultado de metas institucionales con planificación, metas estratégicas definidas, con responsabilidad y abordaje de diferentes estrategias para el crecimiento de las escuelas. Por ello, el director y su equipo deben realizar actividades específicas para anticipar y reducir la deserción escolar.

Según señala Pozner (2000) La dirección es: “Un conglomerado de sucesión teórico-prácticos que se integran horizontal y verticalmente a la norma del sistema educativo para hacer justicia a las disposiciones sociales. La dirección educativa puede entenderse como las medidas requeridas por los administradores que dirigen los espacios organizativos. Un conocimiento sintético capaz de combinar conocimiento, acción, ética, eficacia, política y administración en procesos orientados a la mejora continua de las labores pedagógicas; por la exploración y el

agotamiento de todas las posibilidades y por la innovación permanente como proceso sistemático”.

Es fundamental que una gestión educativa la lleve a cabo un líder que gestione y utilice como referencia los equipos de evaluación formados además de la educación. En el funcionamiento de la institución puede definir las funciones diarias y posteriormente asumir funciones macro. Esto incluye energía, conocimiento científico de las evaluaciones como apoyo y motivación para la mejora, autoafirmación, capacidad de toma de decisiones, apertura a la novedad de las ideas, tolerancia a la ambigüedad, sentido del humor, habilidades analíticas, se requieren diversas características como la práctica.

Según menciona Bernal (2016) La ocupación de los equipos directivos se ha tornado más engorrosa no solo porque se han incrementado sus quehaceres, sino también porque el nivel de obligaciones requeridas. En la actualidad los directivos deben de contar con los conocimientos, aptitudes y capacidades establecidos para ejercer su función acertadamente. Por eso al mencionar el termino gestión tácitamente se está indicando la tarea de sistematizar a un grupo de personas para alcanzar un fin predeterminado.

Explican la gestión como una agrupación de medidas integradas para la consecución de un objetivo, es el acto principal de la administración y un vínculo intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. En gestión directiva, se entiende la capacidad de crear una unión adecuada entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, habilidades, personas y los objetivos generales de la organización en cuestión. Cruzata y Rodríguez (2016).

Según Beltrán (2017) Esto significa que la gestión de políticas incide en la dirección de las instituciones, siendo el eje central la dirección estratégica, la cultura y el clima institucional, así como el liderazgo en todos los procesos que se llevan a cabo que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento. Como resultado, la gestión de políticas es fundamental para quienes la practican, ya que ayuda a mantener el enfoque en los objetivos establecidos y las tareas asignadas para realinear la administración de la organización si es necesario.

Lewin (2015) Es necesario que el directivo reflexione sobre su gestión y de los procesos que ella implica, para ejercerla de manera eficaz.

Casanova (2010) señala: "La dificultad radica precisamente en que no se trata solo de adoptar un nuevo concepto de evaluación y aprobarlo a nivel puramente intelectual, sino también de cambiar la práctica que se practica a diario en las aulas". Partiendo de un replanteamiento, en el que la evaluación formativa es persistente y acompaña todos los procesos y actividades que resultan para el mejoramiento institucional, con la participación de los representantes de la escuela se puede dar dirección, pautas precisas que permitan avanzar en la calidad educativa.

Según Anijovich y Cappelletti (2017) el enfoque formativo de la evaluación representa un desafío para la implementación de políticas educativas en muchos países de la región latinoamericana. Fundamentalmente, cuando se busca contrarrestar prácticas pedagógicas de orientación enciclopedista y conductista, y promover la evaluación como oportunidad.

Fraille, López Pastor, Castejón, Romero (2013) publicaron un estudio titulado "Evaluación de la forma en la educación superior y los resultados del aprendizaje de los alumnos" presentado en la Universidad de Oviedo, España, con el objetivo de analizar el impacto de la aplicación de evaluaciones. llevado a cabo. Módulo del sistema de educación superior para resultados de aprendizaje.

García (2012) señala: "La evaluación se mueve dentro de una amplia gama de posiciones teóricas que apoyan a una variedad de prácticas de evaluación", que revelan los intereses, tensiones y contradicciones del sistema educativo. En sus variados contextos sociales, privados u oficiales, la evaluación en las instituciones educativas se caracteriza por el pluralismo epistemológico de sus discursos y forma un universo propio. El término "evaluación formativa" ha sido acuñado y desarrollado a lo largo de muchos años en multitud de conceptos que en ocasiones son mecánicamente, descontextualizados y repetidos sin entender el término y sus implicaciones.

Mientras que, Condemarín & Medina (2012) Dijo que "la evaluación formativa permite saber sobre el alumno en relación a un nuevo conocimiento en particular,

proyectar hasta dónde puede llegar, facilitar la retroalimentación y permitir que los alumnos se regulen".

Así mismo (Ravela, 2015) señala que la evaluación del aprendizaje es un elemento en el proceso educativo, especialmente en el Perú la influencia sociocultural de un paradigma de evaluación que prioriza los resultados y los estándares de escala está todavía latente y no la revisión de los procesos de aprendizaje en base a la retroalimentación consciente. Las políticas educativas consideran los mecanismos de "efectividad curricular", pero aún no existen suficientes mecanismos que tomen en cuenta la singularidad y diversidad de contextos y realidades socioeducativas. Con el objetivo de encontrar un enfoque de posibles respuestas a estos desafíos, los contenidos centrales de este artículo se han dividido en dos segmentos: el primero describe los aspectos de la formación, fundamentalmente desde el contenido del proceso de reflexión, y el segundo, se convierte en un Plataforma teórica conceptual para la evaluación formativa desde el rol del maestro reflexivo, desarrolló la evaluación formativa y abordó los principales componentes que justifican su relevancia en realidades y contextos de formación pedagógica.

Schmelkes (2017) considera que la evaluación formativa incluye elementos de manera consistente con la visión de la reforma escolar y es más factible con la experiencia estratégica basada en la experiencia y el trabajo profesional docente para enseñar a mejorar., Es fundamental unificar la organización escolar. Hacer una mejora continua en el aprendizaje. Sin embargo, no importa cuántos recursos use, no se logrará ninguna mejora si el cuerpo docente y el personal están compuestos por maestros no expertos y solo pueden seguir instrucciones simples, claras y detalladas.

Siguiendo el pensamiento Popham, (2013) agrega: "la evaluación formativa es un proceso planificado en el que los profesores utilizan la evidencia de la situación del alumno, obtenida a través de la evaluación, para ajustar su proceso de enseñanza en curso, o los estudiantes para ajustar sus técnicas de enseñanza. Asimismo, es una herramienta educativa transformadora de la enseñanza que, si se entiende claramente y se utiliza correctamente, puede beneficiar tanto a los profesores como a los alumnos". De acuerdo con lo anterior el maestro líder debe

reflexionar sobre los propios modos de aprender y enseñar es un elemento clave del “aprender a aprender” y del “aprender a enseñar” fórmula que se logra siguiendo los referentes de la evaluación formativa.

Ortega (2015) menciona: “La evaluación reguladora, regula el proceso de aprendizaje, tomando en cuenta los atributos del alumno. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje que sigue el alumno; Esto hace que la evaluación sea una herramienta absolutamente útil para los docentes, proporcionando información de retroalimentación para mejorar el proceso educativo.

La evaluación normativa es la evolución donde el maestro realiza cambios funcionales en los métodos de enseñanza. Debido a esto, la evaluación regulatoria le permite al maestro la capacidad táctica de cambiar aspectos inapropiados o inconvenientes sobre la marcha. Es útil que esta evaluación abarque diversas herramientas y tenga en cuenta las instancias individuales como grupales, así como otras claves que comparan los componentes de las actitudes.

Pacheco (2019) indicó: “La evaluación continua se visualiza en lo salones cuando los maestros realizan la planificación de los planes de estudio, sin embargo, debe existir la posibilidad de realizar cambios en los mismos, teniendo en cuenta el aprendizaje de los estudiantes”. Por tanto, la evaluación continua es un proceso para la enseñanza que aumenta la posibilidad de que sea eficaz para el aprendizaje de los alumnos. La evaluación continua permite al docente gestionar las diferencias entre los alumnos de una clase.

Jorba y Cassellas (1997) necesitan considerar algunas actividades previas antes de establecer las regulaciones adecuadas en apoyo del autoestudio en el proceso de educación y aprendizaje. Decisiones adecuadas para regular y gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Y finalmente, retroalimentación para lograr un aprendizaje significativo para los estudiantes.

La evaluación debe adaptarse al programa educativo a las características individuales del estudiante, identificar y corregir las debilidades del estudiante y asegurar que cada debilidad se comprenda completamente. Su impacto va más allá de la educación y afecta a la sociedad, por lo que no puede reducirse a simples cuestiones metodológicas o simples "técnicas" educativas. No tiene sentido en sí

mismo, pero es el resultado de todas las relaciones entre objetivos, métodos, modelos educativos, estudiantes, sociedad, profesores, etc. De esta forma, cumple las funciones de regulación y gestión del sistema educativo, relación alumno-conocimiento, profesor-alumno, alumno-alumno, profesor-familia, etc. Los cambios en las estrategias de evaluación pueden contribuir a la promoción de una educación verdaderamente democratizada.

La mejor forma de evaluar es ser consciente de una autoevaluación para verificar los resultados que se esperan, partiendo de la idea que tanto alumnos como el profesor deben de reflexionar sobre sus quehaceres para poder cambiar sus habilidades intelectuales.

De esta manera identificar las debilidades en las que caen los docentes durante el proceso de enseñanza. Como señaló Villafranca (2018): “La evaluación continua es una evaluación sumativa donde enfatiza lo numérico, busca alcanzar metas”. Donde se va monitorear y mejorar la participación constante del docente y los gerentes institucionales. La importante tarea de asumir la responsabilidad de las reglas de la convivencia.

Ortega (2015) mencionó: “La evaluación continua tiene en cuenta todos los procesos pedagógicos de la secuencia didáctica, debe ser un área ordenada y progresiva”, en el caso del docente, conocer a cada alumno mediante las características biopsicosociales de las que provienen para actuar eficazmente en el rostro de los diversos dilemas que surgen.

La evaluación de retroalimentación es un proceso para mejorar las debilidades que los docentes pueden encontrar en el desempeño de su trabajo. En ese contexto, Pacheco (2019) enfatiza que “la evaluación por retroalimentación es una práctica básica del proceso de formación evaluativa, socializando los resultados adecuados del proceso y creando herramientas conocidas”.

La evaluación de la retroalimentación influye en la reacción del alumno ante los resultados, lo que repercute en el rendimiento académico de los alumnos. Por lo tanto, es primordial que los centros educativos proporcionen las herramientas adecuadas para permitir la difusión y expansión de los conocimientos de los estudiantes.

También la evaluación por retroalimentación es un método que considera la

retroalimentación como una práctica fundamental en los procesos de evaluación formativa que es muy importante para lograr el resultado esperado que afecta el desempeño escolar. Por ello, la evaluación por retroalimentación es un esquema específico para la ejecución de pruebas didácticas por parte de los maestros que les permitan identificar su rol y evaluarse a sí mismos.

Posteriormente, Ortega (2015) afirma: “La evaluación de la retroalimentación es un proceso metodológico que permite a los estudiantes aplicar lo almacenado en la memoria, útil para una vida concreta” (p. 38). Con base en esta premisa, la evaluación por retroalimentación es la capacidad de brindar la información necesaria y relevante para aumentar la calidad de los maestros y sus alumnos debe ser competitivos en sus áreas de especialización y trabajo. Por tanto, es fundamental tener una relación dinámica entre profesores y alumnos, de esto depende la asimilación y mejora de la calidad de la asesoría recibida.

Asimismo, “la retroalimentación permite a los maestros prestar más atención a los alumnos en sus tareas, las dificultades y los avances que presentan. Gracias a esta información, se identifican con sus alumnos. Adapta las estrategias de enseñanza a tus necesidades, diseñando nuevas situaciones que tengan sentido. Reconsidere sus estrategias, cambie su metodología, reconsidere su relación con sus estudiantes y entienda en qué enfocarse y cómo. Reducir la brecha entre las calificaciones actuales y esperadas de los estudiantes” (Bizarro, Sucari y Quispe Coaquira, 2019) (p. 181)

En nuestra opinión, la evaluación por retroalimentación es un mecanismo de educación y formación que permite a los profesores autoevaluarse y reflexionar sobre el importante rol que ejecutan en la educación de los estudiantes. De hecho, los vínculos educativos desarrollados en el aula son la clave para un alto nivel educativo para los estudiantes. Por lo tanto, además de mejorar el programa educativo, es de suma importancia crear medios de comunicación adecuados para lograr los resultados estimados por el liderazgo institucional.

Banco Mundial (2020) Es la realidad de muchos estudiantes que tiene dificultad a la conectividad de internet, por ello algunos países como Argentina, Perú

y Jamaica, complementan la enseñanza virtual con recursos de aprendizaje como cuadernos de trabajo, tabletas entregadas a los hogares de los estudiantes.

Para Martínez-Mínguez, Moya, Nieva y Cañabateen (2019) la evaluación como táctica pedagógica, motiva a los educandos en el logro de sus saberes y los orienta hacia la mejora continua, anunciándoles sobre sus progresos en la consecución de sus competencias; en la práctica se convierte en la mejor actividad de aprendizaje.

Pérez, Enrique, Carbó y Gonzáles (2017) es muy importante que, para optimizar los estudios, los maestros deben tener una sólida formación pedagógica, estar actualizados y manejar con eficiencia las tácticas de evaluación formativa.

III. METODOLOGÍA

Dado que esta investigación tuvo como objetivo recabar información sobre gestión de políticas y evaluación formativa en su contexto de trabajo, se utilizó el tipo de diseño de investigación básica no experimental. Así como la recopilación de datos realizada en un momento y lugar específicos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se determinó como no experimental /correlacional-Descriptivo, la cual su objetivo es buscar la relación existente entre variables. Luego de medir estas variables y aplicar métodos estadísticos, se puede estimar su correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión directiva: Cabrejos (2014) la variable gestión directiva, se operacionalizó, mediante la propuesta de tres dimensiones; habilidad gerencial, habilidades organizativas y habilidades para trabajo en equipo, Álvarez (2013) la gestión directiva es una habilidad que poseen los administradores, gerentes y directivos para organizar las actividades de la institución que dirigen. También es una metodología de gestión que logra que sus miembros participen con objetivos que alcancen el mejoramiento continuo con la eficiencia, eficacia y funcionalidad. Las dimensiones de esta variable son las habilidad gerencial, habilidades organizativas y habilidades para el trabajo en equipo.

Variable Evaluación formativa: Pasek y Mejía (2017) describen el concepto de aprendizaje constructivista. En este concepto, los estudiantes estructuran sus saberes a través de las actividades educativas que realizan. La evaluación formativa, entendida de esta manera, es el proceso mediante el cual un maestro identifica las debilidades de un estudiante, encuentra sus causas, toma decisiones correctivas y mejora la efectividad del aprendizaje y la educación de los estudiantes.

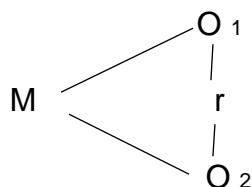
3.3 Población, muestra y muestreo

Población (criterios de selección) Fue constituida por 74 docentes de la Ugel 01. Hernández, Fernández, Baptista (2010) refirió que para probar un fenómeno se utiliza la recolección de datos, el análisis y su interpretación.

Criterios de selección: No probabilística por conveniencia, debido a la coyuntura solo se pudo obtener una muestra de 74 encuestados.

Muestreo: En este tipo de diseño se recolectan datos y se realiza en un solo momento las mismas que se aplicarán en una sola toma.

Muestra:



Dónde:

M: muestra

O1: Gestión directiva

O2: Evaluación formativa

R: relación entre las variables.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos

Método de análisis de datos: Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de expertos

Instrumentos: -Cuestionarios

En la verificación de hipótesis se utilizó: RHO DE SPEARMAN

Siendo el instrumento a aplicar un cuestionario Google donde se formularon preguntas relacionadas a mis dos variables, se recogió la información y finalmente se realizó un análisis e interpretación de estas.

3.5 Procedimientos

Se observó debilidades en el entorno sobre dos temas de estudio, la gestión directiva y la Evaluación formativa , se religieron porque en la actual coyuntura y sobre todo en esta enseñanza virtual se fortalezcan la gestión directiva logrando los aprendizajes de docentes y estudiantes ; luego se esbozó la problemática, se fijaron los objetivos, en el transcurso de la investigación se realizó la búsqueda de datos que incluían antecedentes ya estudiados por teóricos que hicieron sus aportes al estudio, nos permite a los teóricos constatar la importancia de la gestión directiva como líderes educativos y crear la matriz de operacionalización de variables de la que se han extraído las dimensiones que nos permiten desarrollar las hipótesis y metas específicas. Se elaboro un instrumento que fue validado mediante juicio de expertos y validación de contenido, así como la confiabilidad de los instrumentos, con el fin de obtener datos para su aplicación.

Por la enfermedad del COVID 19, la encuesta se difundió mediante el uso de la tecnología que se hizo llegar a los distintos directivos por WhatsApp o correo electrónico y que estos a su vez hagan extensivo a los docentes a su cargo, fue complicado por ello sólo se pudo recolectar 74 como muestra. Sé obtuvo resultados estadísticos descriptivos y explicativos, los cuales fueron sometidos a discusión con los antecedentes referidos en la tesis, dando conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones que aborden este tema.

3.6 Método de análisis de datos

La presente investigación fue cuantitativo, se aplicó dos cuestionarios a 74 docentes, los datos recolectados mediante formulario Google drive, se registraron en Excel y luego se analizó, procesó y tabuló la información mediante el programa SPSS

Análisis descriptivo: los porcentajes se mostraron mediante tablas y figuras según las variables y sus dimensiones.

Análisis Inferencial: Se usó el coeficiente de correlación de Spearman, el objetivo fue establecer la relación entre las dos variables donde se evidenció una correlación escasa de 0.024 entre la gestión directiva y la evaluación formativa presenta una correlación baja no significativa, dado que, el P valor es igual a 0.838 el cual es mayor

al 0.05, por tanto, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se consideró aspectos éticos por ser de importancia, los directivos apoyaron motivando a los docentes a llenar el formulario, se consideró el consentimiento personal y voluntario, además fue suma confiabilidad. La información recolectada, los valores obtenidos se utilizaron para fines de estudio de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Tabla de frecuencia de variable de Gestión directiva

Gestión directiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	3	4,1	4,1	4,1
	2,00	19	25,7	25,7	29,7
	3,00	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interpretación

Se observa que el 4.1% tiene una gestión directiva de nivel malo, un 25.7% su gestión directiva es regular y un 70.3 % tiene una buena gestión directiva.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la dimensión Comunidad de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	1,00	4	4	5,4	5,4	5,4
	2,00	18	18	24,3	24,3	29,7
	3,00	52	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	74	100,0	100,0	

Interpretación

Observamos que el 5.4 % opina que la dimensión comunidad de aprendizaje tiene un nivel malo, un 24.3 % es de nivel regular y un 70.3% un nivel bueno.

Tabla 3*Tabla de frecuencia de la dimensión Procesos pedagógicos*

Procesos pedagógicos			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
4	5,4	5,4	5,4
18	24,3	24,3	29,7
52	70,3	70,3	100,0
74	100,0	100,0	

Interpretación

Observamos que el 5.4% tiene un mal uso de los procesos pedagógicos, un 24.3 % tiene un regular uso de los procesos pedagógicos y un 70.3% tiene un buen uso de los procesos pedagógicos.

Tabla 4*Tabla de frecuencia de la variable Evaluación formativa*

Evaluación formativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	21	28,4	28,4	29,7
	3,00	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interpretación

Observamos que el 1.35 % tienen nivel bajo en la aplicación de la evaluación formativa, un 28.38 % tiene un regular uso de la evaluación formativa y un 70.27% aplica la evaluación formativa.

Tabla 5*Tabla de frecuencia de la dimensión Evaluación reguladora*

		Evaluación reguladora			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	18	24,3	24,3	25,7
	3,00	55	74,3	74,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interpretación

Observamos que el 1.35 % tiene no aplica la evaluación reguladora, un 24.32 % tiene un regular uso de la evaluación reguladora y un 74.32% aplica la evaluación reguladora.

Tabla 6*Tabla de frecuencia de la dimensión Evaluación continua.*

		Evaluación continua			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	1	1,4	1,4	1,4
	2,00	23	31,1	31,1	32,4
	3,00	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interpretación

Observamos que el 1.35 % tiene no aplica la evaluación continua, un 31.08 % tiene un regular uso de la evaluación continua y un 67.57% aplica la evaluación continua.

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la dimensión Evaluación retroalimentadora.

Evaluación retroalimentadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	23	31,1	31,1	31,1
	3,00	51	68,9	68,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Interpretación:

Observamos que un 31.08 % tiene un regular uso de la evaluación retroalimentadora y un 68.92 % aplica la evaluación retroalimentadora.

Tabla 8

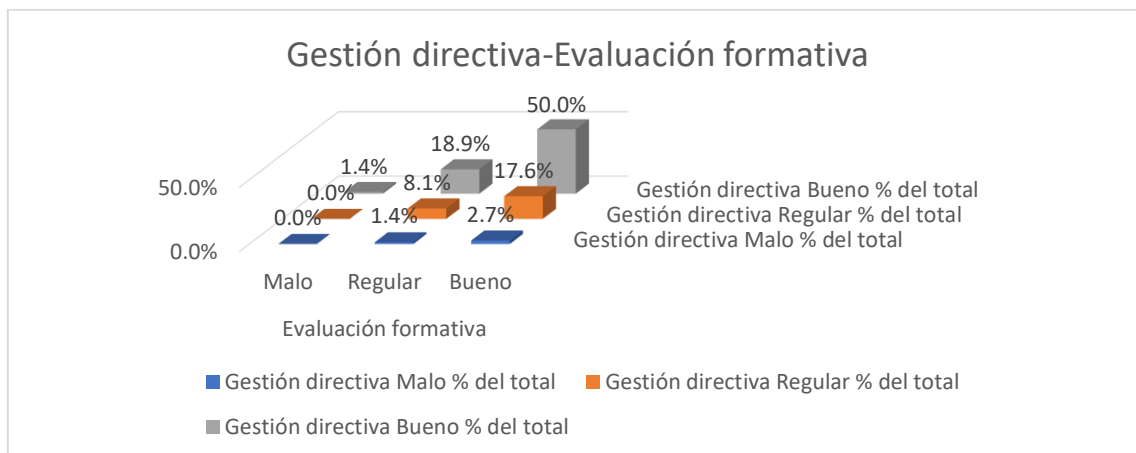
Tabla de cruzada entre Gestión directiva y Evaluación formativa.

Tabla cruzada Gestión directiva*Evaluación formativa

			Evaluación formativa			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión directiva	Malo	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,4%	2,7%	4,1%
	Regular	Recuento	0	6	13	19
		% del total	0,0%	8,1%	17,6%	25,7%
	Bueno	Recuento	1	14	37	52
		% del total	1,4%	18,9%	50,0%	70,3%
Total	Recuento	1	21	52	74	
	% del total	1,4%	28,4%	70,3%	100,0%	

Figura 1

Gráfico de barras entre la Gestión directiva y la evaluación formativa.



Interpretación:

El 4.1% (3) manifiestan que la gestión directiva tiene un nivel malo, 2.7% (2) opinan que evaluación formativa tienen nivel bueno, 1.4% (1) opinan que tienen un nivel regular.

Del 25.7 % (19) expresó que la gestión directiva tiene nivel regular, 17.6% (13) determina que evaluación formativa tiene un nivel bueno, 8.1% (6) indica que evaluación formativa tiene un nivel regular.

Del 70.3% (52) manifestó sobre la gestión directiva con un nivel bueno, 50 % (37) menciona una evaluación formativa de nivel bueno, 18.9% (14) tiene una evaluación formativa de nivel regular, 1.4% (1) manifestó evaluación formativa de nivel malo.

Tabla 9

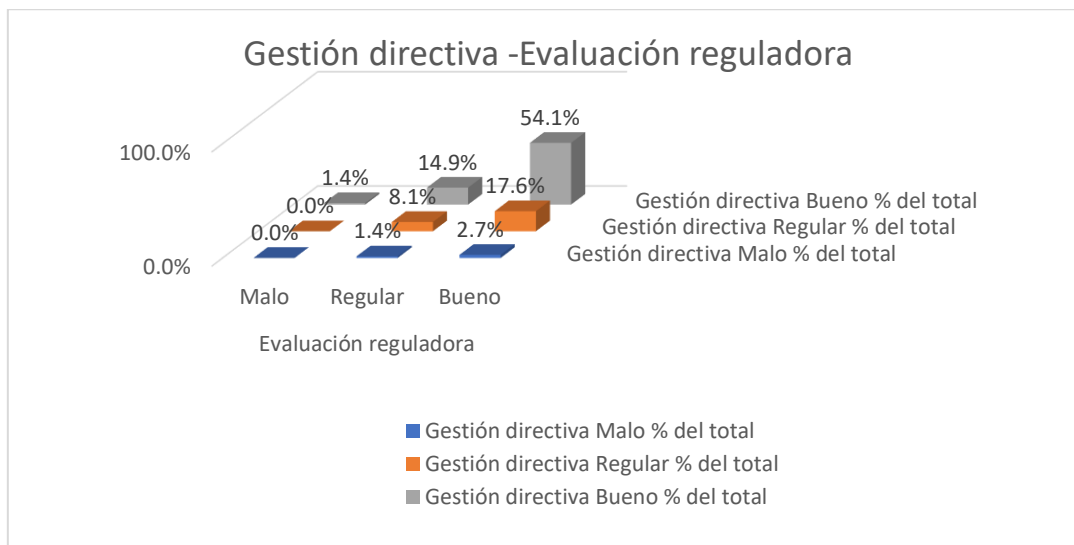
Tabla de cruzada entre Gestión directiva y evaluación reguladora.

Tabla cruzada Gestión directiva*Evaluación reguladora

		Evaluación reguladora			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión directiva	Malo	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,4%	2,7%	4,1%
	Regular	Recuento	0	6	13	19
		% del total	0,0%	8,1%	17,6%	25,7%
	Bueno	Recuento	1	11	40	52
		% del total	1,4%	14,9%	54,1%	70,3%
Total	Recuento	1	18	55	74	
	% del total	1,4%	24,3%	74,3%	100,0%	

Figura 2

Gráfico de barras entre la Gestión directiva y la evaluación reguladora.



Interpretación:

El 4.1% (3) manifiestan que la gestión directiva tiene nivel malo, 2.7% (2) opinan que evaluación reguladora tienen nivel bueno, 1.4% (1) opinan que tienen nivel regular.

Del 25.7 % (19) expresó que la gestión directiva tiene un nivel regular, 17.6% (13) determina la evaluación reguladora como un nivel bueno, 8.1% (6) indica que evaluación reguladora tiene un nivel regular.

Del 70.3% (52) que manifestó que la gestión directiva tiene un nivel bueno, 54.1 % (40) tiene una evaluación reguladora de nivel bueno, 14.9% (11) tiene una evaluación reguladora de nivel regular, 1.4% (1) manifestó evaluación reguladora de nivel malo.

Tabla 10

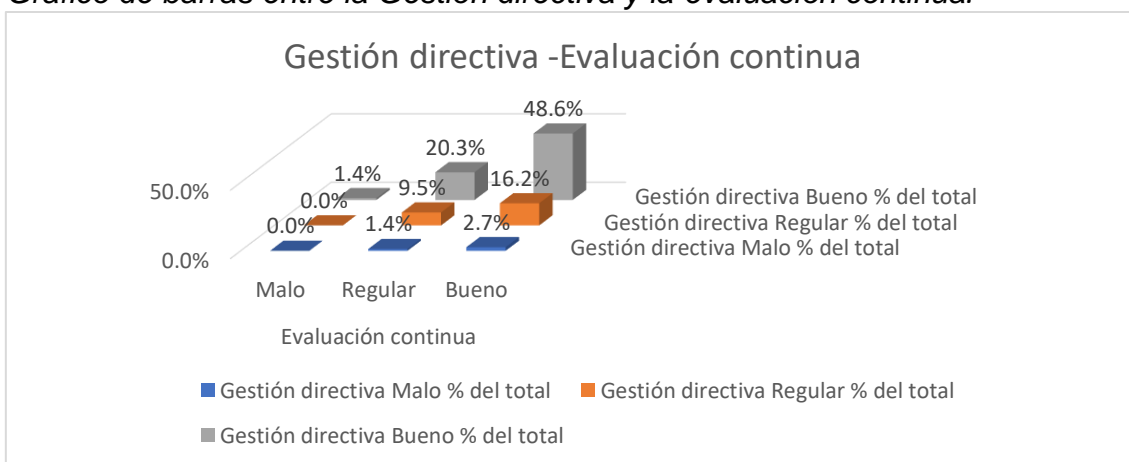
Tabla de cruzada entre Gestión directiva y evaluación continua.

Tabla cruzada Gestión directiva*Evaluación continua

		Evaluación continua			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión directiva	Malo	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,4%	2,7%	4,1%
	Regular	Recuento	0	7	12	19
		% del total	0,0%	9,5%	16,2%	25,7%
	Bueno	Recuento	1	15	36	52
		% del total	1,4%	20,3%	48,6%	70,3%
Total	Recuento	1	23	50	74	
	% del total	1,4%	31,1%	67,6%	100,0%	

Figura 3

Gráfico de barras entre la Gestión directiva y la evaluación continua.



Interpretación:

El 4.1% (3) manifiestan la gestión directiva un nivel malo, 2.7% (2) opinan que evaluación continua tienen nivel bueno, 1.4% (1) opinan que tienen nivel regular.

Del 25.7 % (19) expresó que la gestión directiva tiene nivel regular, 16.2 % (12) determina la evaluación continua como un nivel bueno, 9.5 % (7) indica que evaluación continua tiene un nivel regular.

Del 70.3% (52) que manifestó que la gestión directiva tiene un nivel bueno, 48.6 % (36) tiene una evaluación continua de nivel bueno, 20.3 % (15) tiene una evaluación continua de nivel regular, 1.4% (1) manifestó evaluación continua de nivel malo.

Tabla 11

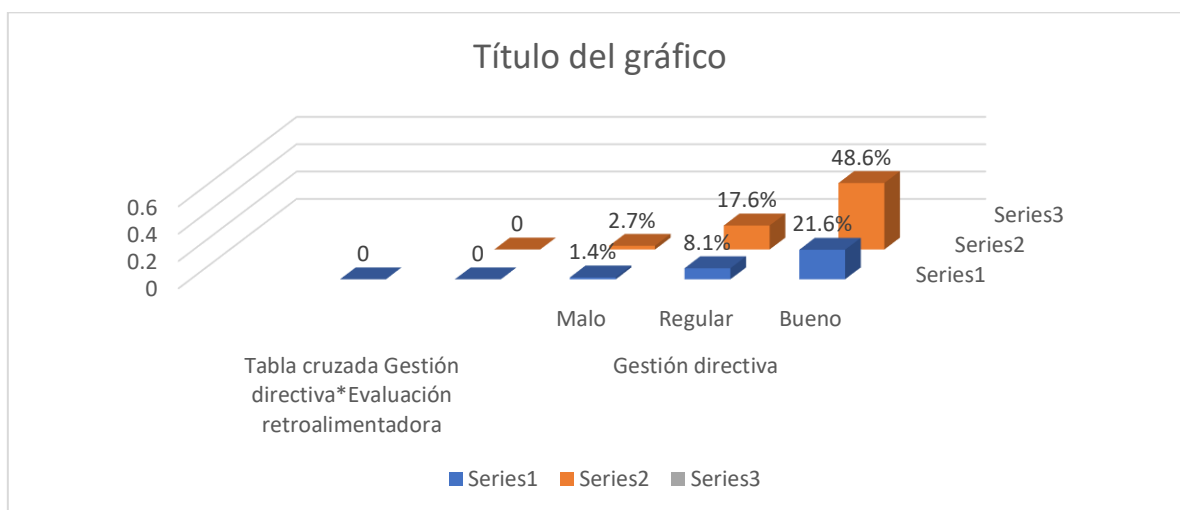
Tabla de cruzada entre Gestión directiva y evaluación retroalimentadora.

Tabla cruzada Gestión directiva*Evaluación retroalimentadora

			Evaluación retroalimentadora		Total
			Regular	Bueno	
Gestión directiva	Malo	Recuento	1	2	3
		% del total	1,4%	2,7%	4,1%
	Regular	Recuento	6	13	19
		% del total	8,1%	17,6%	25,7%
	Bueno	Recuento	16	36	52
		% del total	21,6%	48,6%	70,3%
Total	Recuento	23	51	74	
	% del total	31,1%	68,9%	100,0%	

Figura 4

Gráfico de barras entre la Gestión directiva y la evaluación retroalimentadora.



Interpretación:

El 4.1% (3) manifiestan que la gestión directiva tiene un nivel malo, 2.7% (2) opinan sobre evaluación retroalimentadora con un nivel bueno, 1.4% (1) opinan que tienen un nivel regular.

Del 25.7 % (19) expresó que la gestión directiva tiene un nivel regular, 17.6 % (13) determina la evaluación retroalimentadora con un nivel bueno, 8.1 % (6) indica que evaluación retroalimentadora tiene un nivel regular.

Del 70.3% (52) que manifestó que la gestión directiva tiene un nivel bueno, 48.6 % (36) tiene una evaluación retroalimentadora de nivel bueno, 21.6 % (16) tiene una evaluación retroalimentadora de nivel regular.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

H_a Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T.2021

H₀ No existe relación directa y significativa entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T.2021

Tabla 12

Correlación entre Gestión directiva y evaluación formativa

Correlaciones				
			Gestión directiva	Evaluación formativa
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,024
		Sig. (bilateral)	.	,838
		N	74	74
	Evaluación formativa	Coefficiente de correlación	,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,838	.
		N	74	74

Interpretación:

Se observa una correlación escasa de 0.024, la gestión directiva y la evaluación formativa presenta una correlación baja, dado que el P valor es igual a 0.838 el cual es mayor al 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 13

Tabla correlacional entre Gestión directiva y evaluación reguladora

			Gestión directiva	Evaluación reguladora
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	.	,471
		N	74	74
	Evaluación reguladora	Coefficiente de correlación	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,471	.
		N	74	74

Interpretación:

Se observa una correlación directa de 0.085, la gestión directiva y la evaluación reguladora presenta una correlación baja, el P valor es igual a 0.471 el cual es mayor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14

Tabla correlacional entre Gestión directiva y evaluación continua

			Gestión directiva	Evaluación continua
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,046
		Sig. (bilateral)	.	,699
		N	74	74
	Evaluación continua	Coefficiente de correlación	,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,699	.
		N	74	74

Interpretación:

Se observa una correlación moderada de 0.046, la gestión directiva y la evaluación continúa presentando una correlación baja, el P valor es igual a 0.699 el cual es mayor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 15

Tabla correlacional entre Gestión directiva y evaluación retroalimentadora.

			Gestión directiva	Evaluación retroalimentadora
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (bilateral)	.	,925
		N	74	74
	Evaluación retroalimentadora	Coefficiente de correlación	,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,925	.
		N	74	74

Interpretación:

Se observa una correlación escasa de 0.011, la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora presenta una correlación baja, el P valor es igual a 0.925 el cual es mayor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estudio se centra en el establecimiento de una posible relación entre las variables examinadas, no se han encontrado estudios empíricos que vinculen ambas cualidades en este tipo de muestra. Esta correlación se estableció para cada hipótesis.

En cuanto a la hipótesis, se determinó que existe una correlación baja de 0.02 entre la gestión directiva y la evaluación formativa presenta una correlación baja ya que el valor de P es igual a 0.838 el cual es mayor que 0.05, por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis alternativa y la hipótesis nula. es aceptado. Este resultado se relaciona con Condor (2019), lo mismo ocurre con Parí (2018) y también con Huamán (2016) en su tesis.

Para evidenciar la Hipótesis específica 1 se determinó que hay una correlación directa de 0.085 entre la gestión directiva y la evaluación reguladora presentando una correlación baja dado que el P valor es igual a 0.471 el cual es mayor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Respecto a la Hipótesis específica 2 se observa una correlación moderada de 0.046 entre la gestión directiva y la evaluación continúa presentando una correlación baja, dado que, el P valor es igual a 0.699 el cual es mayor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Este resultado guarda relación con Villafranca (2018), Como también con Guerrero (2014) en su tesis.

En cuanto a la Hipótesis 3 específica, se evidencia una correlación baja de 0.011 entre el manejo de la directiva y la evaluación de la retroalimentación, presentando una correlación baja ya que el valor de P es igual a 0.925 el cual es mayor que 0.05, por lo que existe se aceptan pruebas suficientes para rechazar la hipótesis alternativa y la hipótesis nula. Este resultado se relaciona con Ortega (2015), Lo mismo ocurre con Pacheco (2019) y como también con Valentín (2014) en su tesis.

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión general se determinó una correlación escasa de 0.024, la gestión directiva y la evaluación formativa presenta una correlación baja, además de una significación $P= 0.838$ el cual es mayor al 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula.
2. Como conclusión la primera hipótesis específica se determinó que existe una correlación directa de 0.085, la gestión directiva y la evaluación reguladora presenta una correlación baja significativa, dado que, $P = 0.471$ el cual es mayor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna.
3. Como conclusión la segunda hipótesis específica se evidencia una correlación escasa de 0.046, la gestión directiva y la evaluación continua presenta una correlación baja no significativa, dado que, $P = 0.699$ el cual es mayor al 0.05 y se acepta la hipótesis nula.
4. Como conclusión de la tercera hipótesis específica se evidencia una correlación escasa de 0.011, la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora presenta una correlación baja no significativa, dado que, $P = 0.925$ el cual es mayor al 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.
5. Estos resultados obtenidos implica hacer un compromiso reflexivo desde la gestión directiva como agente de cambio y los maestros desde su rol formador, empleando recursos, estrategias, aplicativos digitales para incorporar en todo el proceso formativo del estudiante.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El director de la UGEL 01, debe fomentar una mayor formación de los directivos de la educación básica regular sobre la importancia a sus directivos como líderes pedagógicos, con el fin de dar relevancia a la evaluación formativa en la mejora de los aprendizajes y hacer que el efecto sea multiplicador en los docentes en su responsabilidad.

Segundo: Al personal directivo de las instituciones educativas según Ugel 01 que continúe siguiendo el desarrollo y aplicación de la evaluación normativa, ya que es importante adecuar las estrategias de enseñanza a las habilidades de los estudiantes.

Tercera: Se aconseja a los directivos de los distintos centros educativos utilizar las herramientas para coordinar capacitaciones, actualizaciones, encuentros colegiados, discusiones para sus docentes sobre la evaluación continua y su importancia en el aprendizaje del estudiante.

Cuarta: Se alienta a los directores y profesores a asistir a reuniones, simposios, conferencias, cursos de capacitación y proyectos, implementar la evaluación a través de la retroalimentación en la práctica del aula.

REFERENCIAS

- Aguaded Gómez, J.I., & Fonseca Mora, M.C. (2011). Marco Teórico. En Huellas de Innovación docente en las aulas universitarias(págs..15-42)
- Anijovich, R.; Cappelletti, G. (2017). La evaluación como oportunidad. Buenos Aires: Paidós.
- Banco Mundial, 'How Countries Are Using Edtech (Including Online Learning, Radio, Televisión, Texting) to Support Access to Remote Learning during the COVID-19 Pandemic', Brief, , fecha de consulta 15 de julio 2020
- Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. Revista Innova Educación Vol. 1. Núm. 3.
- Chaparro. (2012). Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de Unitrópico a propósito de las mejoras institucionales. Línea de Investigación en Liderazgo y Gestión. Bogotá.
- Fraile, A., López-Pastor, V., Castejón, J., & Romero, R. (2013). La evaluación formativa en docencia universitaria y el rendimiento académico del alumnado. España.: Universidad de Valladolid.
- Jorba,1. YCasellas, E.(1997). Estrategias y técnicas para la gestión social del aula. Vol 1: La regulación y la autorregulación de los aprendizajes. Barcelona: UAB-Síntesis
- Martínez. (2012). Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación, 2'edic,. México Trillas: ver esto en detalle en el Cap. 2: "Mitos e Ilusiones en la Ciencia".
- Martínez-Mínguez, L., Moya, L., Nieva, C., & Cañabate, D. (2019). Percepciones de Estudiantes y Docentes: Evaluación Formativa en Proyectos de Aprendizaje Tutorados. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 12(1), 59-84, e-ISSN: 1989-0397. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15366/riee2019.12.1.004>

- MINEDU. (2016). Currículo nacional de la Educación Básica. Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación de Chile, Mineduc. (2015). Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. Santiago: Maval Ltda.
- MINEDU. 2015. Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela. Lima. Minedu
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas pública bogotanas. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>
- MENDIVIL ZUÑIGA, Tulio (2009). Cómo Administrar mejor una Institución Educativa. Universidad Santo Tomás. Colombia.
- MULTICIENCIAS, Vol. 12, N° Extraordinario, 2012 (88 - 93) ISSN 1317-2255 / Dep. legal pp. 200002FA828.
- Pacheco, L. (2019). Evaluación formativa y el aprendizaje por competencias en el área de ciencia y tecnología de los estudiantes de quinto grado de nivel secundaria de la institución educativa N° 6016 Jesús Salvador UGEL 01 – Pachacamac, año – 2019 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo: Perú
- Pasek, E., & Mejía, M. (2017). Proceso General para la Evaluación Formativa del Aprendizaje. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 10(1), 177-193, e-ISSN: 1989-0397. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15366/riee2017.10.1.009>
- Pérez, M., Enrique, J., Carbó, J., & Gonzáles, M. (2017a,b,c). La evaluación formativa en el proceso enseñanza aprendizaje. EDUMECENTRO, 9(3), 263-283, e-ISSN: 2077-2874. Recuperado de: <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/989>
- PERRENOUD, P. (1991): «Pour une approche pragmatique de l'évaluation formative». *Mesure et évaluation en education*, n. 13 (4). pp. 49-81.
- Popham, W. J. (2013). Evaluación transformativa: El poder transformador de la evaluación formativa (Vol. 124). Narcea Ediciones.
- Ravela, P. (2015). Consignas, devoluciones y calificaciones: los problemas de la evaluación en las aulas de educación primaria en América Latina. *Páginas de educación*, 2(1), 49-89.

Salazar, B. C. (2016). Gestión directiva y clima institucional. Perú.

Schmelkes, S. (2017). Por una Evaluación Formativa. Revista de evaluación para docentes y directivos

SEG. (2009). Diplomado: "competencias directivas en la sociedad del conocimiento". Módulo III. Competencias Profesionales. Editorial: IMEE. México. D. F.

Sergio Galdomes, P. y. (2014). Líderes educativos previo a cargos directivos. Revista iberoamericana sobre la calidad eficiencia y cambio en la educación, 64-65.

Ñaupas, H., Mejía, E. & Villa, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis. Colombia: Ediciones de la U

Tobón, S. (2018b). Guía para el diseño y rediseño curricular desde la socioformación y el pensamiento complejo. Mount Dora: Kresearch. Descarga de: <https://cife.edu.mx/recurso>.

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTION DIRECTIVA Y EVALUACION FORMATIVA EN MEDIOS VIRTUALES A DOCENTES DE LA UGEL 01- V.M.T.2021

AUTOR: ROSA MARIA MOGROVEJO ROMAN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTION DIRECTIVA				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T.2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Qué relación existe entre la Gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021? PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la evaluación continua en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021? PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la relación que existe entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01-V.M.T.2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021 OE2: Describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación continua en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021 OE3: Describir la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva con la evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la REI 08-UGEL 01-V.M.T.2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE1: Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación reguladora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021. HE2: Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación continua en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021. HE3: Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en medios virtuales a docentes de la UGEL 01-V.M.T. 2021.</p>	VARIABLE 1: GESTION DIRECTIVA				
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			El promover y liderar una comunidad de aprendizaje.	- Formación continua - Trabajo colaborativo - Innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1,2,3	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre	
			Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos.	- Orienta y promueve la participación - Aprendizaje colaborativo - Monitorea y orienta el uso de estrategias - Monitorea y orienta el proceso de evaluación.	4,5,6,7		
			VARIABLE 2: EVALUACIÓN FORMATIVA EN MEDIOS VIRTUALES				
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Evaluación reguladora	• Recogido de información (instrumento) • Análisis de esta información y juicio sobre los resultados. • Toma de decisiones	8,9	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre				
Evaluación continua	- Evaluación para el aprendizaje - Evaluación del aprendizaje	10,11					
Evaluación retroalimentadora	- Mejora de los aprendizajes - Retroalimentación	12,13					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Enfoque de Investigación: Cuantitativo.	Población: Docentes de la REI 08, UGEL 01, VMT	TÉCNICA:	Encuesta Observación	- Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos - Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH • Recogida de información y juicio sobre el resultado de este análisis. • Análisis de esta información y juicio sobre el resultado de este análisis. • Toma de decisiones de acuerdo con el juicio emitido. Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN Y el uso del programa estadístico SPSS			
Tipo de la Investigación: Básico	Muestra: 100	INSTRUMENTO:	Cuestionario				
		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)				
Diseño: No experimental Nivel de Investigación: Correlacional - Descriptivo Corte de Investigación: Transversal o Transaccional	$n_0 = \frac{N Z^2 \sigma^2}{(N-1)E^2 + Z^2 \sigma^2}$	TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)				

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variables:

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Directiva	Manual del desempeño directivo	La variable gestión directiva tiene dos dimensiones y siete indicadores.	1.El promover y liderar una comunidad de aprendizaje. 2.Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos .	- Formación continua -Trabajo colaborativo -Innovaciones e investigaciones pedagógicas. -Orienta y promueve la participación. -Aprendizaje colaborativo. - Monitorea y orienta el uso de estrategias. - Monitorea y orienta el proceso de evaluación.	ORDINAL Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre.
Evaluación Formativa en medios virtuales	Marco del buen desempeño docente	La variable Evaluación formativa en medios virtuales tiene tres dimensiones y siete indicadores.	1.Evaluación reguladora 2.Evaluación continua 3.Evaluación retroalimentadora.	• Recogo de información(instru mento) • Análisis de esta información y juicio sobre los resultados. • Toma de decisiones - Evaluación para el aprendizaje -Evaluación del aprendizaje -Mejora de los aprendizajes - Retroalimentación	ORDINAL Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre.

Anexo 03

CUESTIONARIO

GESTIÓN DIRECTIVA:

Instrucciones: Lea correctamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones expuestas, se agradece por su participación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: El promover y liderar comunidad de aprendizaje.						
1	Los directivos asisten a capacitaciones programadas a nivel de Ugel.					
2	Los directivos asisten a capacitaciones autofinanciadas.					
3	El directivo promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.					
4	El director genera espacios de intercambio de experiencias, reflexión para la mejora de los aprendizajes.					
5	El directivo propicia el trabajo colaborativo en todo tipo de actividades.					
6	El directivo se involucra en el trabajo colaborativo en bien de la I.E.					
7	Propicia la autoevaluación y la mejora continua.					
8	Favorece las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.					
9	Propicia aprendizajes basados en la sistematización de experiencias de mejora y de innovación pedagógica desarrolladas.					
DIMENSIÓN: Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos						
10	Conoce y analiza los aprendizajes fundamentales propuestos por el Marco Curricular.					

11	Reflexiona con la comunidad de aprendizaje para incorporar diversas realidades de la localidad y contextualizarlas en los procesos pedagógicos					
12	El directivo orienta de manera pertinente a los docentes en su trabajo pedagógico.					
13	El directivo desarrolla espacios de reflexión sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.					
14	El directivo reconoce la pluriculturalidad de los estudiantes como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes					
15	El directivo monitorea y orienta a los docentes en el uso de estrategias y recursos metodológicos					
16	El directivo promueve el uso óptimo del tiempo en el aula.					
17	El directivo promueve el uso óptimo material educativo en el aula.					
18	El directivo monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación.					
19	El directivo considera las particularidades y diferencias de los estudiantes y propone la evaluación más pertinente					
20	El directivo motiva a los docentes para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.					
21	El directivo motiva a los docentes a reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.					

Anexo 04

CUESTIONARIO

EVALUACIÓN FORMATIVA:

Instrucciones: Lea correctamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones expuestas, se agradece por su participación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Evaluación reguladora						
1	El director toma en cuenta las actividades planificadas por el docente en función a las características del estudiante.					
2	El director tiene en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes al programar actividades.					
3	El director orienta a los docentes a planificar en función al ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
4	El director orienta a los docentes a planificar en función al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
5	El director identifica los logros y debilidades de sus docentes.					
6	El director monitorea la planificación de los docentes.					
DIMENSIÓN: Evaluación continua						
7	El director realiza el acompañamiento durante su clase.					
8	El director informa acerca de los alcances de una evaluación de manera oportuna y continua.					
9	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.					
10	El director motiva a los docentes a identificar las debilidades de sus estudiantes a fin de promover la mejora de los aprendizajes.					

11	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
12	El director promueve el aprendizaje significativo.					
13	El director brinda un espacio para el análisis y reflexión de su práctica pedagógica,					
DIMENSIÓN: Evaluación retroalimentadora						
14	Los directivos verifican la selección de los criterios de evaluación que los docentes aplicarán en su clase.					
15	El director realiza reuniones colegiadas con los docentes.					
16	El director brinda un espacio de reflexión a los docentes sobre sus logros y limitaciones en el entorno virtual.					
17	El director conoce las diversas herramientas virtuales que utilizan los docentes.					
18	El director participa en las clases virtuales programadas por los docentes.					
19	El director brinda las herramientas tecnológicas necesarias para que los docentes lo apliquen con sus estudiantes.					

Anexo 05



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PROMOVER Y LIDERAR UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE							
1	Los directivos asisten a capacitaciones programadas a nivel de Ugel.	x		x		x		
2	Los directivos asisten a capacitaciones autofinanciadas.	x		x		x		
3	El directivo promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.	x		x		x		
4	El director genera espacios de intercambio de experiencias, reflexión para la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
5	El directivo propicia el trabajo colaborativo en todo tipo de actividades.	x		x		x		
6	El directivo se involucra en el trabajo colaborativo en bien de la I.E.	x		x		x		
7	Propicia la autoevaluación y la mejora continua.	x		x		x		
8	Favorece las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.	x		x		x		
9	Propicia aprendizajes basados en la sistematización de experiencias de mejora y de innovación pedagógica desarrolladas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIONAR LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS							
10	Conoce y analiza los aprendizajes fundamentales propuestos por el Marco Curricular.	x		x		x		
11	Reflexiona con la comunidad de aprendizaje para incorporar diversas realidades de la localidad y contextualizarlas en los procesos pedagógicos	x		x		x		
12	El directivo orienta de manera pertinente a los docentes en su trabajo pedagógico.	x		x		x		

13	El directivo desarrolla espacios de reflexión sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.	x		x	x		
14	El directivo reconoce la pluriculturalidad de los estudiantes como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes	x		x	x		
15	El directivo monitorea y orienta a los docentes en el uso de estrategias y recursos metodológicos	x		x	x		
16	El directivo promueve el uso óptimo del tiempo en el aula.	x		x	x		
17	El directivo promueve el uso óptimo material educativo en el aula.	x		x	x		
18	El directivo monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación.	x		x	x		
19	El directivo considera las particularidades y diferencias de los estudiantes y propone la evaluación más pertinente	x		x	x		
20	El directivo motiva a los docentes para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.	x		x	x		
21	El directivo motiva a los docentes a reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.	x		x	x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI:** 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 202

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Anexo 06



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EVALUACION FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EVALUACION REGULADORA							
1	El director toma en cuenta las actividades planificadas por el docente en función a las características del estudiante.	x		x		x		
2	El director tiene en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes al programar actividades.	x		x		x		
3	El director orienta a los docentes a planificar en función al ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
4	El director orienta a los docentes a planificar en función al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
5	El director identifica los logros y debilidades de sus docentes.	x		x		x		
6	El director monitorea la planificación de los docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN EVALUACION CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director realiza el acompañamiento durante su clase.	x		x		x		
8	El director informa acerca de los alcances de una evaluación de manera oportuna y continua.	x		x		x		
9	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.	x		x		x		
10	El director motiva a los docentes a identificar las debilidades de sus estudiantes a fin de promover la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
11	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		

1 2	El director promueve el aprendizaje significativo.	x		x		x		
1 3	El director brinda un espacio para el análisis y reflexión de su práctica pedagógica,	x		x		x		
	DIMENSIÓN EVALUACION RETROALIMENTADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
1 4	Los directivos verifican la selección de los criterios de evaluación que los docentes aplicarán en su clase.	x		x		x		
1 5	El director realiza reuniones colegiadas con los docentes.	x		x		x		
1 6	El director brinda un espacio de reflexión a los docentes sobre sus logros y limitaciones en el entorno virtual.	x		x		x		
1 7	El director conoce las diversas herramientas virtuales que utilizan los docentes.	x		x		x		
1 8	El director participa en las clases virtuales programadas por los docentes.	x		x		x		
1 9	El director brinda las herramientas tecnológicas necesarias para que los docentes lo apliquen con sus estudiantes.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo