



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión Directiva y la evaluación formativa en docentes de
una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.**

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

AUTORA:

Torres Felipe, Valeriana Agustina (orcid.org/0000-0002-9867-5684)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

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.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y ánimos me han hecho mejor persona y de una forma u otra me acompañan en todos mis sueños, lograr la meta, finalmente quisiera dedicar esta tesis a mi madre Emilia, mi esposo Rafael y mi hija Sayumi por apoyarme cuando más lo necesitaba, en los momentos de dificultad y por el amor que me brindan día a día, muchas gracias, siempre están en mi corazón.

Agradecimiento

A Dios y mi familia quienes me han brindado el acompañamiento y la dedicación para seguir adelante hasta culminar.

Agradecer al asesor Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes por sus palabras sabias, levantar la moral en los momentos difíciles, donde quiera que vaya, los llevo conmigo en mi viaje profesional. Tu semilla de conocimiento ha germinado en mi alma y espíritu. Gracias por su paciencia, por su experto e invaluable intercambio de conocimientos, por su dedicación, su perseverancia y su tolerancia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y Operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnica e instrumentos para recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.	
Anexo 2: Operacionalización de las variables.	
Anexo 3: Instrumento de medición de las variables.	
Anexo 4: Base de datos de la prueba.	

Índice de tablas

Tabla 1 :	Operacionalización de variable de Gestión Directiva	21
Tabla 2 :	Operacionalización de variable Evaluación Formativa	22
Tabla 3 :	Escala valorativa de la variable gestión directiva	25
Tabla 4 :	Escala valorativa de la variable evaluación formativa	25
Tabla 5 :	Distribución de las dimensiones de la gestión directiva	25
Tabla 6 :	Distribución de la gestión directiva	27
Tabla 7 :	Distribución de las dimensiones de la evaluación formativa	27
Tabla 8 :	Distribución de la evaluación formativa	29
Tabla 9 :	Distribución de la tabla de contingencia de las variables gestión . directiva y evaluación formativa	30
Tabla 10:	Prueba de normalidad	30
Tabla 11:	Prueba de hipótesis general	31
Tabla 12:	Prueba de hipótesis específica 1	32
Tabla 13:	Prueba de hipótesis específica 2	33
Tabla 14:	Prueba de hipótesis específica 3	34
Tabla 15:	Prueba de hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

Figura 1 :	Distribución de las dimensiones de la gestión directiva	26
Figura 2 :	Distribución de la gestión directiva	27
Figura 3 :	Distribución de las dimensiones de la evaluación formativa	28
Figura 4 :	Distribución de la variable evaluación formativa	29

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo analizar la relación existente entre la gestión directiva con la evaluación formativa en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022. La investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se realizó el trabajo con una población censal conformada por 90 profesores del nivel primaria de una institución educativa. Se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para el proceso de recopilación de datos, los que se recogieron a través de un formulario virtual mediante la plataforma Google Forms para cada variable. Para el análisis estadístico se aplicó el coeficiente de Spearman en la contrastación de las hipótesis. Los resultados arrojaron un valor de significancia calculada igual a $0.000 < 0.05$ con un coeficiente de correlación de 0.728 lo que permite confirmar la existencia de una buena y positiva relación entre las variables. Se concluyó que existe evidencia estadística que la gestión directiva y la evaluación formativa se relacionan significativamente en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Palabras claves: Gestión directiva, Evaluación formativa, Retroalimentación.

Abstract

The objective of this study was to analyze the relationship between managerial management and formative evaluation in teachers of a public primary educational institution, Lima 2022. The research is of an applied type, with a quantitative approach, of non-experimental design and of an experimental level. correlational. The work was carried out with a census population made up of 90 teachers from the primary level of an educational institution. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for the data collection process, which was collected through a virtual form using the Google Forms platform for each variable. For statistical analysis, Spearman's coefficient was applied to test the hypotheses. The results yielded a value of calculated significance equal to $0.000 < 0.05$ with a correlation coefficient of 0.728, which confirms the existence of a good and positive relationship between the variables. It was concluded that there is statistical evidence that managerial management and formative evaluation are significantly related in the teachers of a public primary educational institution, Lima 2022.

Keywords: Directive management, Formative evaluation, Feedback.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los parámetros del mundo ponen de manifiesto la importancia de la gestión directiva, haciendo hincapié en la calidad educativa. Este es el punto clave que han desarrollado los países en función de la valoración que demanda la sociedad como acción progresista para los educandos. El uso de controles a gran escala para evaluar el examen se ha desarrollado en todo el mundo en muchos centros educativos. Las autoridades pedagógicas y grandes sectores de la población asumen resultados efectivos en post de alcanzar los aprendizajes. Sin embargo, el uso fuera de lugar de los mismos trae resultados desastrosos que motivan el rechazo de muchos profesionales. Una solución ha sido el desarrollo de la capacidad evaluativa del formador en el aula, específica y particularmente orientada a proporcionar elementos y herramientas destinadas a recopilar información.

Entonces, preguntar sobre la problemática educativa que atraviesa América Latina nos conlleva a cuestionar la eficacia de la gestión en la educación y el empleo de sus estrategias. Es indispensable el análisis de los diferentes actores educativos, vale decir; autoridades administrativas, personal docente y alumnos en sus distintos niveles respectivamente. El objeto de estudiar los procesos, actividades y funcionamiento de los distintos planes institucionales de la gestión educativa, incorpora estrategias en la gestión escolar y nuevas perspectivas capaces de involucrarse y producir avances significativos de manera tangible, cuyos resultados repercutan en el beneficio del estudiante.

El docente gestor asume el cargo de líder pedagógico indispensable para la resolución de problemas académicos inherentes a la gestión, vinculadas a la política educativa del plantel, apunta hacia el fortalecimiento de las debilidades académicas. Dicha responsabilidad recae en el cuerpo administrativo de la Institución Educativa. A partir de ese nivel el director cumple un rol fundamental como organizador, ejecutor, y evaluador de contenidos participando en forma directa en cada uno de los procesos de aprendizaje incluyendo la retroalimentación. El resultado de aplicar de la metodología elegida será visible si la gestión directiva centra sus esfuerzos en enriquecer el aspecto pedagógico.

La función de los directores comprende y organiza el sistema educativo redefiniendo competencias, las cuales suponen la asimilación de diversas soluciones alrededor de las importantes surgidas por el contexto y la abrumadora realidad (Herrera, 2019). Durante la última década la evaluación formativa va de la mano con la gestión directiva como un binomio con proyección al éxito, puesto que es una suma conjunta de esfuerzos que por lo general arrojan resultados positivos (Machado, 2017).

Otra herramienta digna de mencionar es la evaluación. Este ejercicio de análisis ofrece y revela la radiografía auténtica del estado competitivo del alumno. La evaluación tiene profundos efectos en la enseñanza y en la formación de los estudiantes. En el plano docente el objetivo de evaluación posee un carácter regulador del aprendizaje y acompaña los procesos formativos de los estudiantes. (Álvarez, 2019). Hablar de calidad en la enseñanza cuando se refiere a sociedades donde la convulsión socioeconómica limita los recursos para la educación. Desde la última década, parte del cambio en la educación latinoamericana se desarrolla en el proceso de enseñanza-aprendizaje porque la figura del docente carece de instrumentos que le permita la medición del desempeño estudiantil, considerando estilos y ritmos de aprendizajes diversos (Hoyos et al, 2020)

Anijovich y Cappelletti (2017) incluyen y adoptan el concepto de evaluación afirmando que no solo compete la acreditación de saberes en los estudiantes, también agregan que es necesario la promoción de la toma de conciencia de su propio proceso de aprendizaje estimulando el desarrollo de su autonomía. Proponen reemplazar los modelos pedagógicos tradicionales ligados al conductismo estableciendo la medición permanente en el proceso de recopilación de información., Mogrovejo (2021) señala a la evaluación formativa como una técnica que coopera con la obtención de los objetivos en los aprendizajes.

Huapaya (2019) nos dice que en el Perú la gestión en las instituciones educativas comprende un cambio de paradigma y modelo que se trabaja. En la última década, se han realizado campañas formativas en las comunidades

educativas considerando los cambios propuestos. Una gestión por procesos de calidad en la educación no puede darse, si los miembros integrantes de la comunidad educativa no se involucran positivamente en la gestión de la misma. El aprendizaje organizacional conlleva a mejoras continua, así como a la eficiencia y calidad educativa.

A nivel local, la educación pasa por una peligrosa crisis en todos los aspectos formativos, comprendiendo también la gestión educativa, el ejercicio docente, y administrativo. Esta situación es producto de la sistematización de la educación y los avances en el rubro tecnológico, información y comunicación. El efecto de dichos cambios ha impactado en cada país, región y localidad con contundencia, ejecutando cambios en todo el quehacer humano incluyendo la educación como punto de partida. (Vislao, 2021)

Frente a esta situación se plantea el problema, ¿Cómo es la relación de la Gestión Directiva con la Evaluación Formativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022? como preguntas específicas se formularon las siguientes: ¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022? ¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la evaluación procesual en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022? ¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022? y por último ¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la evaluación retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022?

La justificación teórica del estudio radica en que, más allá de apreciar la característica educativa, es muy esencial estudiar cómo el estudiante adquiere el conocimiento de los progresos a lo largo del año. Por consiguiente, es necesario aplicar evaluaciones formativas para así calcular los efectos logrados y reforzar la práctica docente. Pues estudiar no es un proceso lineal, al contrario, es un disfrute, esto se integra al entorno moderno y a la situación particular de cada académico en particular, es muy necesario tomar conciencia de la función

de la evaluación formativa en unos 12 meses que no pueden ser conocidos como cotidianos. Además, los instructores pueden planificar la adquisición de conocimientos olvidados para el año siguiente. Con las nuevas situaciones exigentes para la humanidad en términos económicos, sociales, políticos, culturales y ecológicos al instante, la crisis podría observarse como una solución, alejarse de las prácticas de valoración que tienen un valor incorrecto en las puntuaciones, los promedios y las calificaciones, entre diferentes estructuras de puntuación numérica que aun han quedado vacías (UNICEF 2021), por eso se está estudiando más sobre la gestión directiva. El directivo está obligado a orientar y capacitar a los docentes sobre los estándares de calidad en la evaluación formativa, partiendo desde el diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación realizando una buena gestión para mejora de la calidad educativa (Jacome, 2020).

La justificación práctica radica en que el estudio determina las necesidades de mejora de docentes profesionales, distinguiendo competencias, obstáculos en su labor, privilegiando en su campo de imagen reflejada, escolarización, con el propósito de incrementar sus cuadros en lo que se refiere a su trabajo laboral. El estudio considera la escasez del trabajo institucional entre docentes, desarrollando áreas para la combinación de capacidades, oficio de estudios e imagen reflejada en las prácticas pedagógicas para potenciar el conocimiento. El gestor fomenta, cursa una red de enseñanza colaborativa, autoevaluación y educación permanente con el objeto de enriquecer los cuadros pedagógicos y afirmar los resultados de la maestría en un entorno positivo para el desarrollo personal experto instructores, fomentando la autoevaluación y el desarrollo continuo.

El presente trabajo tiene justificación metodológica ya que demuestra que la herramienta es válida y confiable, al calificar las variables de mirada, las mismas que pueden ser aplicadas para investigaciones posteriores que utilicen las mismas construcciones.

Los problemas formulados conllevan a plantear el objetivo general: Analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en

docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; del cual se desprenden los objetivos específicos, analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación procesual en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022, y por último, analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.

Como hipótesis general planteamos que la gestión directiva con la evaluación formativa se relaciona significativamente en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022. En cuanto a las hipótesis específicas, estas son: la gestión directiva con la evaluación reguladora se relacionan significativamente en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación procesual en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022; por último, la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La palabra Gestión como disciplina empresarial es acuñada en Reino Unido en los años setentas, y en Latinoamérica en la década del 80. La concepción de gestión, alude a la acción y efecto de gestionar, administrar, ordenar, organizar y conducir con éxito un negocio o aspiración cualquiera. El progreso gerencial, incursionó en el siglo XIX a través de la dominación de varias escuelas clásicas, y enfoques diversos, como el aspecto exploratorio (Huertas et al, 2020). Las teorías organizacionales están asociadas con la teoría de la administración, y demandan prácticas de gestión y consecuentemente experiencias de campo (Osorio et al., 2020).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), señala que la gestión directiva es un procedimiento de desarrollo reciente que trata de aplicar las nociones generales de la gestión al ámbito de la educación en la práctica (Bayona, 2019).

Uno de los constructos más llamativos en el ámbito de la educación es la gestión educativa, y aunque algunas definiciones no sean precisas hay autores como Serafín Antúnez, catedrático español con ejercicio en la cátedra de Didáctica de la Universidad de Barcelona, quien distingue la gestión educativa como el engranaje que articula todos los procesos prácticos y teóricos del aprendizaje, por y para la mejora de la calidad, pertinencia y equidad de la educación. De la misma manera, está vinculada con la administración y el manejo y uso de los recursos. Una exitosa gestión educativa se desarrolla siempre y cuando vaya acompañada de un eficiente esquema administrativo. Punto importante para llevar a cabo la empresa porque la administración pasa a ser el soporte invariable que contribuye a las necesidades de la gestión educativa (García ,2018).

Según Flores (2021) la administración educativa posee en esencia un idéntico concepto al de la administración. Está basado en el proceso de trabajo con y para la gente, cuya finalidad radica en alcanzar de manera eficiente el logro de las metas de la organización educativa. Se sirve de técnicas, herramientas y conocimientos mediante el cual se aspira a reforzar el desempeño de las

instituciones, haciendo el uso adecuado de los recursos económicos y humanos con un enfoque utilitario., Desde fines del siglo XIX, los procesos relacionados con la calidad de la educación institucionalizados en los ministerios públicos, evidenciaron su preocupación comprendiendo la complejidad y amplitud del problema en base a sus resultados. En la última década es uno de los referentes obligados en las discusiones educativas, tanto en los organismos internacionales, cumbres económicas, y simposios pedagógicos (Chacón, 2018).

Menéndez et al. (2019). El objetivo de este estudio fue conocer el papel de la evaluación en la conformación respetar el proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la evaluación continua proceso que ocurre durante el aprendizaje, basado en encontrar y explicar evidencia de los logros de los estudiantes y el logro de varias metas, expectativas u objetivos de los estudiantes. Como parte de la metodología, análisis e investigación los métodos utilizados, conociendo así la importancia de la evaluación; análisis necesidades y preferencias de los estudiantes a través de una encuesta realizada en Unidad Educativa Técnica de la Ciudad Pedernal; sensibilizar a los docentes de base, la importancia de la evaluación formativa como medio para mejorar la calidad de resultados de aprendizaje de los estudiantes ,los resultados de la encuesta muestran Evaluación formal que mejora los resultados de aprendizaje de los estudiantes y esto puede ser utilizado como una estrategia para promover la cooperación entre ellos.

Corredor (2019) señala que las estrategias en política educativa contribuyen al mejoramiento en los aprendizajes cuando se considera el enfoque multidimensional; se evidencian las relaciones entre la calidad de la educación y la medida mediante los resultados de las evaluaciones. Los conceptos de calidad en términos genéricos, han atravesado por un desarrollo progresivo, desde aspectos meramente cuantitativos relacionados a la calidad técnica de un producto mediante procesos de manufactura, hasta un enfoque conforme a la necesidad del cliente. Concluye entonces que es un fenómeno similar se ha venido dando en la educación.

Según De la Vega (2020), uno de los objetivos relevantes de la calidad educativa radica en su naturaleza procesual, valiéndose de mecanismos

específicos, innovaciones y procesos organizacionales eficaces orientados al desarrollo de capacidades para el mejoramiento educativo. El autor propone un modelo para analizar la implementación de las iniciativas estatales, destinadas a identificar los factores que deben ser considerados con el fin de potenciar la educación.

Bracho (2018) sostuvo que la calidad educativa es interpretada como un problema teórico que supera el entorno académico, pues relaciona las políticas de gestión del sistema educativo donde tienen lugar la enseñanza y el aprendizaje. Además, afirma que a diferencia de lo que ocurre con otro tipo de indicadores, como los económicos, en la calidad de la educación no hay dos países que empleen el mismo indicador o se adscriban a la misma definición.

Adeem y Sogair (2019) presentaron un trabajo con el objetivo determinar empíricamente si la junta directiva es un mecanismo poderoso para monitorear a los gerentes en Arabia Saudita mediante la encuesta. El cuestionario desarrollado y usado fue diseñado por Elyas (2015) el cual se utiliza para acumular datos después de editarlo y evaluar su relevancia. Se enfocó en las personas con experiencia relevante como miembros de la junta directiva los cuales hacían un total de 29 sujetos. Los resultados indicaron que los encuestados en general no estaban de acuerdo con los elementos de la encuesta, lo que indica la ineficacia de la junta de administradores en el control de la alta dirección. Aunque se puede asumir una experiencia de dificultad confiable, la generalización de los resultados está limitada debido a la pequeña variedad de encuestados.

Armoa (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar las principales características de la gestión del cambio de los directivos de la Educación de la Ciudad de Pilar, Argentina. La población de estudio comprendió 3 planteles educativos ubicadas en la zona urbana. Con relación a las fuentes para obtener los datos necesarios fue la encuesta. Se arribó a la conclusión de que el promedio de los porcentajes obtenidos en las 3 variables, arrojaron que los directores de la educación media de los colegios objeto de estudio, brindan poca oportunidad para la gestión de cambio realizada por el nivel líder escolar.

Ushiña y Colmenarez (2022) en su estudio plantearon como objetivo

investigar el acompañamiento pedagógico de la gestión gerencial en la mejora del desempeño necesario del coaching en la formación primaria a través de un método cuantitativo en una visión de área, no experimental, de diseño transeccional. El seleccionado fue un profesor de aula en un grupo escolar en Ecuador. Para recolectar la información, aplicó una encuesta como método y un cuestionario basado en 22 ítems cerrados, los cuales fueron sometido a validez material de contenido por juicio profesional, además de confiabilidad con el método de consistencia interna que determinó su aplicabilidad. Los resultados permitieron llegar a la conclusión que la gestión directiva no es verde y eficaz, incumpliendo con el acompañamiento pedagógico, lo que limita el desarrollo del desempeño docente integral en lo que se refiere al desempeño global experto actual, requisitos en Ecuador; elemento que incide en la elegancia del entrenamiento primario.

Silva (2022) realizaron una investigación que tuvo por objetivo establecer la ocurrencia de la evaluación formativa dentro del importante aprendizaje de los estudiantes de Educación General Básica. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional, descriptivo y documental bibliográfico. Utilizaron 2 unidades para recolectar información dirigidas a estudiantes y docentes. Los resultados permitieron concluir que los docentes tenían dificultades dentro de la aplicación de la evaluación formativa. Mientras que el ejercicio pedagógico realizado por medio del instructor para la mejora de la adquisición de conocimientos significativos era lo suficientemente bueno. Con base en la información adquirida, el concepto de respuesta es viable porque permite potenciar el software de evaluación formativa para el desarrollo del aprendizaje masivo. Por lo tanto, se desarrolló una Guía del Taller de Capacitación centrada en la aplicación de la evaluación formativa en la adquisición de conocimientos académicos significativos.

Kean (2017) en su tesis tuvo como objetivo ampliar el conocimiento de cómo se desarrollan y aplican más de unas pocas estrategias de evaluación posibles dentro de la sala de estudio y más adecuadas a través de la colaboración entre profesores en corporaciones de maestría expertas. A lo largo de las 3 fases, se analizaron las pruebas localizadas sobre la importancia de una evaluación formativa planificada de forma sencilla y profunda mediante el uso de

profesores para influir en la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos. Los resultados demostraron que después de que los instructores comprendan componentes claves de las estrategias de evaluación formativa, junto con el conocimiento de la afirmación de la causa, el desarrollo de estándares de cumplimiento, el cuestionamiento eficaz del capacitador, la retroalimentación del maestro y el uso de la autoevaluación y la evaluación, la evaluación por pares puede mejorar la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos. Concluyó que debido a que el uso de estrategias formales de evaluación mejora el conocimiento de los alumnos, su implementación debe ser una prioridad para las escuelas y los educadores.

Salazar (2016) manifestó que la gestión al interior de una institución escolar involucra a la organización educativa, se comprende dentro de la participación democrática; lo que traduce el rol de la administración escolar en la gestión directiva. Ésta se involucra en las tareas académicas, financieras y de misión, objetivos y metas, orientadas al mejoramiento y fortalecimiento del método de aprendizaje. La dirección ejecutiva es el sector en el que se desarrolla una gestión limpia y única en su amplitud donde todo el grupo humano se oriente en ritmo, bajo las ideas y valores comunes hacia un emprendimiento, sueños y metas de la organización, donde se asegure la ejecución de la meta y el seguimiento sistemático de la organización, que permita la manifestación de toda la propiedad involucrada en su desarrollo.

Miranda (2016) conceptualiza la gestión directiva desde el punto de vista teórico. En su tesis realizada en el Centro de Mirada e Investigación para el Desarrollo Docente (CENID), su objetivo más importante fue la creación conceptual de la categoría gerencial desde las prácticas pedagógicas y administrativas. La muestra fue obtenida a través de los docentes y directivos de tres escuelas públicas de Bogotá. El documento presenta una construcción conceptual del tema desde la perspectiva de la experiencia y la teórica, y nuevos casos estableciendo una categoría de gestión en la educación para los directores y los maestros en la escuela pública. Hay otros autores como: Atención y Ramírez (2020) que hacen referencia a la gestión directiva en instituciones educativas y a la luz de la neurociencia. En este artículo se utilizó la metodología

empírico analítico y el enfoque cuantitativo, la población fueron 40 docentes y directivos de la institución. Se utilizó como instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert con 33 preguntas. Este estudio se utilizó para argumentar y formular un ejercicio estratégico que ejerce un directivo ya sea en factor emocional, cognitivo, racional y liderar a los docentes de la institución.

Según Ruano y Cedeño (2022) la evaluación formativa consiste en un dispositivo del proceso de coaching-saber y promueve la mejora de las capacidades. Por este motivo, se aborda el comentario de la técnica de evaluación formativa avanzada con la ayuda de los docentes de la Unidad Educativa denominada Profuture, este estudio desde la perspectiva de los docentes, está orientado al método constructivista, en consecuencia, es de carácter cuantitativo y descriptivo. La recogida de estadísticas se hizo a través del cuestionario, para investigar las 3 dimensiones del derecho tutorial como ley: interactiva, retroactiva y proactiva. El dispositivo denominado Normas de Evaluación Formativa se adaptó al contexto de la prueba, basado totalmente en 3 dimensiones, con 17 ítems y una escala tipo Likert de 5 niveles de reacción. Se trabajó con 41 docentes de la citada organización. Los resultados replicaron una perspectiva intermedia sobre la implementación de técnicas de titularización en la evaluación formativa. Observaron que los factores de regulación no están completamente consolidados, por lo que es muy crítico mejorar las estrategias de regulación en la evaluación formativa, enfatizando los signos: foto reflejada, ley atrasada y reestructuración.

Chamico y Moreno (2021) realizaron un trabajo de fin de máster con la intención de averiguar la relación entre el control y el rendimiento global del educador, así como plantear objetivos precisos distintivos para determinar la relación entre la medida de V1 y V2. El método utilizado dentro de la investigación pasa a ser descriptivo. Cuantitativa en la que se realizó el estadístico r de Spearman para narrar la escala. La población interesada en esta mirada será de 2 directores y 26 maestros de aula. Se llegó a la conclusión de que puede haber una relación muy baja del control gerencial con el desempeño general del entrenamiento conocido.

Según Cedeño (2022) la evaluación pedagógica es una arma para el

proceso de enseñanza y aprendizaje que promueve el desarrollo de competencias, este artículo utilizó una muestra de 41 docentes con el instrumento del cuestionario para la recolección de información, con el enfoque cuantitativo y con carácter descriptivo, de tal manera este trabajo de investigación orienta un paradigma constructivista en el proceso de desempeño profesional docente, con el objetivo de mejorar y fortalecer la práctica docente a mediante acompañamiento, y permanencia en las actividades que desarrolla en su labor pedagógica.

De este modo Rivera (2017) afirma que la calidad educativa se percibe en la gestión y el liderazgo. La gestión directiva organiza y propone las técnicas e instrumentos de trabajo planifica, desarrolla y evalúa del PEI aplicando la evaluación formativa, a los docentes del aula monitoreando con el propósito de favorecer la calidad educativa y desempeño de cada docente, con estas condiciones el director tiene como referente el trabajo de cada docente de manera participativa de los estudiantes en el sistema educativo y aprendan vivir juntos con los demás desarrollando la competencia, capacidades más relevantes para continuar aprendiendo en todo el momento.

Espinoza (2020) presentó un estudio cuyo objetivo fue determinar a qué cantidad de elaboración de planes curriculares se asocia la evaluación formativa dentro de la Institución Educativa; en donde aplicó el esquema descriptivo correlacional, considerando como muestra el 100% de la población, conformada por 21 docentes de las 3 etapas del grupo académico. Empleó la encuesta y como herramienta al cuestionario, que permitió recolectar información sobre las 2 variables de mirada reconocidas. Entre los efectos adquiridos, se pudo confirmar la especulación general de que existe un cortejo de primer orden entre la elaboración de los planes.

Pintado (2022) presentó su investigación cuyo objetivo fue determinar la conexión entre la gestión y el clima organizacional en los docentes; el estudio fue de carácter cuantitativo correlacional, de un diseño no-experimental, con una población censal de 34 maestros, en la recolección de información empleó la encuesta, con cuestionarios para cada una de las variables de prueba. Las consecuencias determinaron que hay relación extensa del control con el clima

organizacional. Asimismo, se determinó una relación generalizada entre el tamaño de la gestión gerencial en sus dimensiones pedagógica; administrativo; organizacional y comunitario con el clima organizacional.

Salazar (2021) hizo un estudio con el objetivo de determinar la relación del modelo de gestión educativa y la evaluación formativa en los docentes; su estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con destino propositivo; como instrumento utilizó un cuestionario que fue validado por juicio de expertos arrojando además una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,916. Los resultados determinaron que los monitorios y acompañamientos son importantes y que deben realizarse permanentemente por el director; en la gestión directiva el director debe tener la capacidad de acompañamiento, monitoreo frente al problema utilizando las estrategias de retroalimentación en la evaluación del docente para potenciar la evaluación formativa en el aula.

Segovia (2019) en su estudio tuvo por objetivo establecer la incidencia del control gerencial en el éxito de los compromisos de la Planificación Estratégica, el estudio fue explicativo, cuantitativo, simple. La población quedó conformada de 405 profesores de instituciones perteneciente a la UGEL 02, su muestra fue de 118. Se concluyó que la variable control directivo impacta positivamente con el logro de los compromisos de la Planeación Estratégica dentro de los Establecimientos Educativos, comprobándose la dependencia porcentual de las variables. El resultado final del coeficiente de Nagelkerke, fue de 78,6%, lo que indica que el control directivo tiene un efecto sobre el control de gestión en la planificación estratégica.

Grados (2021) planteó en su estudio el objetivo de establecer la incidencia de la evaluación formativa en el control de las estrategias pedagógicas; la metodología empleada en el estudio fue la cuantitativa y aplicada de grado explicativo, de diseño no experimental, seccional, de subnivel correlacional-causal. La población fue conformada por 43 profesores. Se empleó el método de la encuesta y el dispositivo del cuestionario para recopilar los datos. Los resultados determinaron que 95,3% de los docentes presentaban un diplomado alto en evaluación y gestión formativa de procedimientos pedagógicos. Esta investigación constituye un aporte tan alto que el director de

la institución tiene un acompañamiento eterno, dando seguimiento en el camino pedagógico y brindando retroalimentación a los docentes.

Coronel (2020) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación de la gestión con la percepción de los docentes dentro del grupo docente. Se utilizó un método cuantitativo, con esquema no experimental del nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 85 instructores, empleando la encuesta y el cuestionario para la recopilación de información. El resultado de la prueba determinó que la gestión directiva está relacionada de manera significativa con la evaluación formativa del formador profesional para obtener una calidad académica.

Collazos (2022) trabajó un estudio cuyo objetivo fue determinar la conexión entre la evaluación formativa y las observaciones en los docentes; en el trabajo se aplicó la técnica cuantitativa, de tal forma que se utilizó el esquema no experimental, correlacional y muestra de 80 docentes, la información se recopiló a través de una encuesta y de un cuestionario como instrumento, el cual tuvo una confiabilidad del alfa de Cronbach de 0,978 para la variable evaluación formativa y 0.968 para la variable observaciones. Se concluyó que existe una significativa conexión entre la evaluación formativa con las observaciones en los docentes. Definitivamente, es muy importante que el director tenga que practicar la evaluación formativa a los docentes, retroalimentándolos en el ejercicio pedagógico.

La gestión directiva, puede ser entendida como un conjunto de acciones orientadas a un logro, planeación, organización, dirección, coordinación y control; está estructurada de acuerdo al funcionamiento que debe cumplir los principios administrativos como autoridad (Fayol, 1916).

Planificación: Es el acto de planificar con anticipación antes de realizar la actividad con el fin de lograr y alcanzar el objetivo planteado, considerando la elaboración de planes administrativos que consisten en elegir entre numerosas alternativas, los objetivos, políticas, procedimientos y programas de una corporación; facilita el control y la supervención en todas las acciones; el director antes de realizar la evaluación formativa planifica el tiempo para el monitoreo.

Organización: Es una secuencia de características primarias, de forma ordenada con roles, deberes y posiciones únicos que coexisten e interactúan en un esfuerzo por lograr un objetivo específico. Es la técnica administrativa que proporciona todo lo útil para la funcionalidad de la corporación y se divide en corporación textil y empleador social. Construye una estructura gemela (tejido y humano) para lograr los objetivos generales. Analiza y echa un vistazo a cada uno de los grados jerárquicos, sus características y su forma de trabajo. Define que un buen gobernante es un buen administrador; en consecuencia, un muy buen jefe debe ser un gerente. (Lemus, 1974).

La dirección: Es el movimiento y el efecto de dirigir llevar algo hacia un período de tiempo, guiar, dirigir las operaciones hasta detenerlas, gobernar, dictar normas, aconsejar y guiar. Su objetivo es obtener el máximo rendimiento de todos los empleados en interés de los componentes mundiales y el arte de control se basa totalmente en ciertas características privadas y en la información de las normas generales de gestión. La dirección es el camino que debe seguir, dirigir, orientar y guiar en el cumplimiento de las metas organizadas o grupales con el propósito de alcanzar la meta (Velez, 2012).

Control: Es una verificación para ver si todo ocurre de acuerdo con el plan seguido, los comandos transmitidos y los principios establecidos. Su objetivo es encontrar factores susceptibles y errores, una buena forma de subsanarlos y evitar su repetición. Se aplica a la totalidad: a las cosas, a los humanos, a los actos. Las personas que realizan esta tarea se denominan verificadores o inspectores. El verificador apropiado debe estar en una posición e imparcial. Estar listo ahora no necesita demostración, porque tiene el don de juzgar la calidad de un artículo, el costo de un procedimiento de producción, la claridad de la escritura, etc. Para ser imparcial, es necesario que haya un juicio recto sobre el bien y el mal, y además debe haber una completa independencia del interviniente respecto del intervenido. El control es una de las etapas importantes en el proceso administrativo, que brinda una información más precisa y clara sobre el desempeño ya sea individual o grupal, centra el direccionamiento al liderazgo y la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, también del vínculo con el entorno (Pilar, 2018).

Según Tobar (2017) el control es el proceso logrado por medio de uno o más sujetos para coordinar actividades de otros y adquirir así efectos que no serían posibles si una persona actuara por su cuenta (p.98). La gestión implica dirigir, infiere inspirar al cuerpo de trabajadores de la organización docente; tiene su propio sistema, con los siguientes niveles junto con la selección, conversación, motivación y supervisión, siendo vital el control ya que implementa todas las pautas instaladas a lo largo de la planificación y organización, siendo el control la manera de guiar la técnica.

Igualmente, Miranda (2016), manifiesta que la gestión directiva son acciones que ejerce el director con diferentes estrategias en las actividades dentro o fuera de la institución educativa, planifica, organiza, dirige controla con el propósito de lograr un objetivo, de esta forma el director organiza, desarrolla y evalúa a los docentes aplicando la evaluación formativa.

Chiavenato (2007) citado por Jara et al. (2019) menciona que "La gestión es el arte de realizar actividades en diferentes campos tanto en sector público y privado, para alcanzar las metas de la institución". Así también, explica la dirección como el pasatiempo que sintetiza las demás funciones del procedimiento administrativo, después de hacer planes y organizar el trabajo, lo que sigue es ponerlos en práctica, ejecutando los planes según la forma organizacional, a través de la orientación, motivación de los esfuerzos de la organización en el logro de las metas.

La evaluación formativa es un término académico entregado por primera vez por Scriven en 1967. La evaluación formativa es un pasatiempo sistemático e ininterrumpido que proporciona la información esencial sobre el sistema educativo para guiar y brindar retroalimentación al estudiante dentro del proceso de entrenamiento y aprendizaje. Ha sido de particular relevancia en el tema de la evaluación porque proporciona las coordenadas para que los esfuerzos de evaluación contribuyan tanto a la toma de decisiones como al desarrollo de lo que se evalúa. La característica procedimental permite participar y destacar los avances en el mejoramiento de las competencias propuestas, en camino de ser un punto de referencia y evaluación de la etapa de cierre del cumplimiento.

Además, ofrece la posibilidad de redirigir y presentar movimientos para la mejora educativa.

Aravena et al. (2019) determina que la evaluación formativa es un proceso que se da en forma permanente, donde interactúan frecuentemente dos personas en el acompañamiento, monitoreo y retroalimenta de los y resultados obtenidos de la práctica del docente.

Las dimensiones de la evaluación formativa son: la evaluación reguladora, procesual, continua y retroalimentadora Scriven (1967).

La evaluación reguladora busca reglamentar las actitudes pedagógicas. Vale decir, que cognitivamente observa y norma el proceso enseñanza-aprendizaje con una intención formativa para alcanzar sus metas. La evaluación reguladora incorpora como práctica cotidiana el examen y análisis de la institución educativa en su conjunto. Propone, controla y sanciona con el objeto de fomentar el desarrollo de sus miembros. El proceso sistemático y riguroso de investigación sobre el contexto de la realidad en la institución educativa atiende, valora e interviene en las decisiones que repercuten en la comunidad educativa.

La evaluación procesual permite la participación y puesta en práctica el avance del desarrollo de competencias propuestas, lo que servirá como punto de referencia y de contrastación del nivel satisfactorio. Además, permite la posibilidad de redireccionar y proponer acciones para las mejoras académicas.

La evaluación continua toma en consideración todos los procedimientos pedagógicos del acervo didáctico, tiene que ser un proceso ordenado e innovador, en el caso del docente, entendiendo a cada alumno a través de los rasgos biopsicosociales a partir de los cuales llegan a comportarse con eficacia frente a los diversos dilemas que se presentan. La evaluación continua permite participar y destacar los avances en el desarrollo de las competencias propuestas, de manera de ser un punto de referencia y evaluación de la etapa de cumplimiento final. También da la posibilidad de redirigir y presentar movimientos para el desarrollo instruccional.

La evaluación retroalimentadora consiste en un método para superar

aquellas debilidades que los instructores podrían descubrir dentro del rendimiento preferido de su instrumento. En este contexto, Pacheco (2019) destaca que la evaluación de observaciones es un ejercicio fundamental de la técnica de educación evaluativa, socializando los perfectos resultados de la técnica y cultivando herramientas de diagnóstico. Utilizada por profesores y estudiantes en el curso de la educación, que ofrece comentarios para regular la forma de enseñar, aprender y mejorar el objetivo de enseñanza. La evaluación retroalimentadora considera la fase de adquisición de conocimientos para redirigirlo si es indispensable, estos movimientos ponderan diversas técnicas que facilitan la interacción y recolección de valoración de las tácticas de conocimiento propuestas, lo importante en este método radica en que para finalizar debe garantizarse que el alumno muestre lo que descubrió y de qué manera lo hizo, para que la adquisición de conocimientos sea sólida y sostenible.

La evaluación formativa es aquella que se ejecuta durante el desarrollo de un proceso o producto, que alguien informa, para ayudar a mejorarlo mientras se está haciendo. Busca detectar deficiencias y aciertos durante la ejecución de las aplicaciones o dentro de las variaciones intermedias de los productos, como forma de ofrecerlos con retroalimentación. Este tipo de evaluación puede ser realizada por el equipo interno del programa.

Según Rodríguez et al. (2021) la evaluación formativa es la aplicación de un análisis continuo y constante, cuyo rigor determina el estado exacto del nivel académico en que se encuentra el estudiante. Tiene la cualidad reguladora e interviene en las actividades tanto de los profesores como de los alumnos cuando de información se trata. Esta evaluación es utilizada para inspeccionar, inquirir y modificar de ser necesario los contenidos en los aprendizajes concretos.

Puin (2021) La evaluación formativa como una versión de evaluación para el dominio se concibe en la literatura como la forma en que los instructores muestran constantemente la práctica de su salón de clases sin perder el significado y el costo de lo que quieren vender y mejorar en términos de aprendizaje educativo. El objetivo de esta evaluación es investigar los problemas

y la necesidad se expresa en la concepción personal de la evaluación y en la práctica evaluativa de los docentes en este campo, esto es a través de un método teórico fundamentado, con orientación a buscar el saber hacer de los docentes, desde el desarrollo del concepto basado totalmente en la información y el trabajo de la situación, siendo un mejor amigo para el desarrollo de estos estudios.

Según Torres y Chávez (2021) las técnicas de evaluación formativa son la línea de partida para potenciar los conocimientos de los estudiantes, así se descubrió que el trabajo cooperativo fomenta la solidaridad dentro del aula escolar; Al mismo tiempo, los estudiantes ofrecen registros sobre el interés que están haciendo, creando un clima de paz y tranquilidad en el aula. A su vez, cada miembro cumple la función que le corresponde, desempeñándola con eficacia y eficiencia. Asimismo, el cuerpo docente es el centro del sistema de escolarización y evaluación compartida, mostrando que la autoevaluación y coevaluación entre sus pares embellece el mejoramiento de sus capacidades y capacidades para acumular talentos y en definitivas capacidades. De lo anterior se desprende que esta técnica de evaluación formativa logra y fortalece las capacidades y habilidades de los estudiantes, las cuales pueden ser impartidas en talleres, gratificando las capacidades de los periodos de estudio.

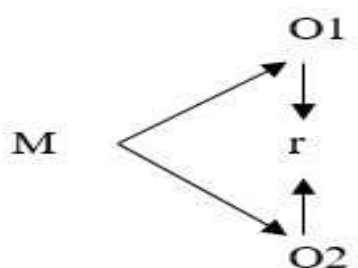
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio correspondió al tipo aplicado con enfoque cuantitativo ya que va restablecer las teorías científicas con el fin de mejorar la comprensión y predicción de fenómeno del contexto, de tal sentido recolecta datos y va probar hipótesis con una base numérica, y realiza análisis estadísticos para responder cuestiones de investigación para probar hipótesis y mediciones numéricas, con la finalidad de establecer comportamientos y comprobar teorías (Hernández et al, 2018). Se entiende como investigación aplicada al tipo de investigación que es práctica puesto que sus resultados se utilizan en la solución de un problema de la realidad o un contexto específico (Vara, 2012).

El estudio es de método científico, hipotético y deductivo. Este procedimiento describe y observa con el propósito de establecer hipótesis y comprobar el estudio de un hecho real, el autor define se elaboran hipótesis para dar una explicación al fenómeno y luego estas hipótesis se prueban a través del razonamiento deductivo (Popper, 2008).

La investigación está enmarcada en el diseño no experimental puesto que no hubo manipulación de variables, está basado en la observación de ciertos fenómenos tal como se dieron en su natural contexto. Califica como transversal, pues los datos se recopilaron en un tiempo específico para analizar sus características. Este estudio corresponde al diseño correlacional, pues pretende ubicar la correlación de ambas variables (Hernández et al, 2018). El esquema es expresado de la siguiente manera:



Donde:

O1 = Variable 1: Gestión directiva

O2 = Variable 2: La evaluación formativa.

M = Muestra

r = relación de variables

3.2 Variables y Operacionalización

Gestión directiva: son conjuntos de acciones encaminadas a un logro, planeación, dirección, organización, coordinación y control. que está estructurado en funcionamiento que debe cumplir los principios administrativos como autoridad (Fayol, 1969)

Evaluación formativa: término académico entregado por vez primera por Scriven (1967) es un pasatiempo sistemático e ininterrumpido que proporciona la información esencial sobre el sistema educativo para guiar y brindar retroalimentación al estudiante dentro del proceso de entrenamiento y aprendizaje.

Tabla 1

Operacionalización de variable de Gestión Directiva

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Nivel/ rango
Planeación	Definir los planes para alcanzarlo.	1,2,3,		
	Programar las actividades.	4		
Organización	Dividir el trabajo.	5,6,7,		
	Asignar actividades.	8,9	Nunca (1)	Deficiente
	Autoridad y responsabilidad.		Casi nunca (2)	Regular Eficiente
Dirección	Coordinación de esfuerzos	10,11,		
	Comunica	12,13,	Algunas veces (3)	
	Lidera	14,15	A veces (4)	
	Orienta		Siempre	

control	Define los estándares.	16,17, (5)
	Monitorea desempeños.	18,19,
	Evalúa desempeños.	20

Adaptado: Arellano T (2017).

Tabla 2

Operacionalización de variable Evaluación Formativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Nivel/ rango
Reguladora	Recojo de información	1,2,3,4,5,6	Nunca (1)	Deficiente
	Analiza información		Casi nunca (2)	Regular
	Toma decisiones.		Algunas veces (3) A veces (4)	Eficiente
Procesual	Referencias de nivel de logros	de 7,8,9,10,11, 12	Siempre (5)	
	Contrasta nivel de logros			
	Propone mejoras			
Continua	Evalúa los aprendizajes.	13,14,15		
Retroalimentador a	Mejora del aprendizaje.	16,17,18,19		
	Retroalimenta	,20		

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue tipo censal, fue constituida por 90 profesores de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022. Mendoza (2018) sostienen que la población es el grupo conformado por sujetos con características similares y que son de interés del investigador y a quienes se les aplicará el estudio. Dado que se trabajó con la totalidad de la población el estudio no aplica muestra ni técnicas de muestreo. La unidad de análisis fueron profesores de primaria de la mencionada institución educativa.

Criterios de selección:

- Profesores de primaria de una institución educativa
- Profesores que aceptaron de manera voluntaria ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.

3.4 Técnica e instrumentos para recolección de datos

Esta investigación aplicó las encuestas para recopilar datos, la que consiste en recoger información sobre los datos que se desea obtener de manera sistemática y ordenada de una población o muestra acerca de las variables consideradas en la investigación (Ñaupas et al, 2014). Como instrumentos se aplicaron un cuestionario para cada variable.

Para la gestión directiva se utilizó un cuestionario de 20 ítems con las respectivas dimensiones: organización, planeación, dirección y control con escala de Likert con 5 niveles. Para la evaluación formativa utilizó un instrumento con 20 ítems con cuatro dimensiones: reguladora, procesual, continua y retroalimentadora, con escala tipo Likert. Ambos instrumentos consideraron 5 escalas donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

3.5 Procedimiento

Para la recopilación de registros, se solicitaron las autorizaciones a los directivos para aplicar las encuestas a los profesores de los establecimientos académicos públicos generales del nivel primario, Lima. Se informó a los participantes sobre el significado de los estudios y la veracidad de los hechos que necesitan cosechar. Posteriormente, se realizó la validación de instrumentos con 3 especialistas. Una vez recibida la autorización de los directores, se inició el proceso de encuestas de manera virtual para luego proceder a tabular los datos recopilados con el Excel y la aplicación del programa informático SPSS - 26.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez realizados los registros, se configuró el software SPSS V-26 para la evaluación potencial de la data. El análisis descriptivo fue presentado en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación. El análisis a nivel inferencial consistió en la prueba de las hipótesis planteadas utilizando para ello la estadística no paramétrica denominada Coeficiente de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El estudio fue realizado con base al consentimiento informado de los docentes que participaron, asegurando los derechos la confiabilidad de la información recabada la misma que será utilizada con fines académicos y estadísticos, así mismo la investigación cumple con las consideraciones éticas de autonomía, beneficencia, justicia y con las disposiciones éticas de la Universidad Cesar Vallejo, código 0340-2021 y RVI N°110-2022.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Escala valorativa de la variable gestión directiva

Variable/dimensiones	Puntaje		Nivel		
	Mín.	Máx.	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión directiva	54	99	54-68	69-83	84-99
Planificar	6	20	6-10	11-15	16-20
Organizar	13	25	13-16	17-20	21-25
Dirección	17	30	17-21	22-26	27-30
Control	14	25	14-17	18-21	22-25

Tabla 4

Escala valorativa de la variable evaluación formativa

Variable/dimensiones	Puntaje		Nivel		
	Mín.	Máx.	Deficiente	Regular	Eficiente
Evaluación formativa	51	98	51-66	67-82	83-98
Reguladora	13	25	13-16	17-20	21-25
Procesual	12	30	12-17	18-23	24-30
Continua	4	20	4-9	10-15	16-20
Retroalimentación	6	24	6-11	12-17	18-24

Tabla 5

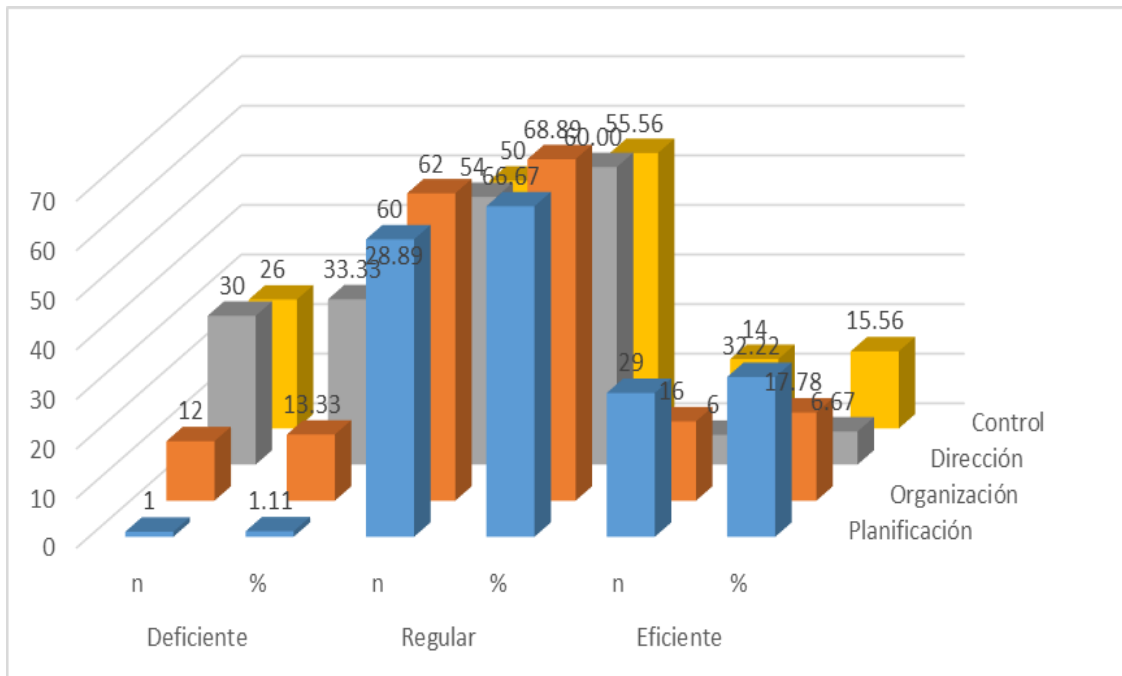
Distribución de las dimensiones de la gestión directiva

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación	1	1.11	60	66.67	29	32.22	90	100
Organización	12	13.33	62	68.89	16	17.78	90	100

Dirección	30	33.33	54	60.00	6	6.67	90	100
Control	26	28.89	50	55.56	14	15.56	90	100

Figura 1

Distribución de las dimensiones de la gestión directiva



La tabla 5 y figura 1 muestran que, de 90 docentes encuestados en una institución educativa pública de primaria, 1,11% manifiesta que la planificación en la gestión directiva es deficiente; 66,67% piensa que es regular y 32,22% manifiesta que es eficiente.

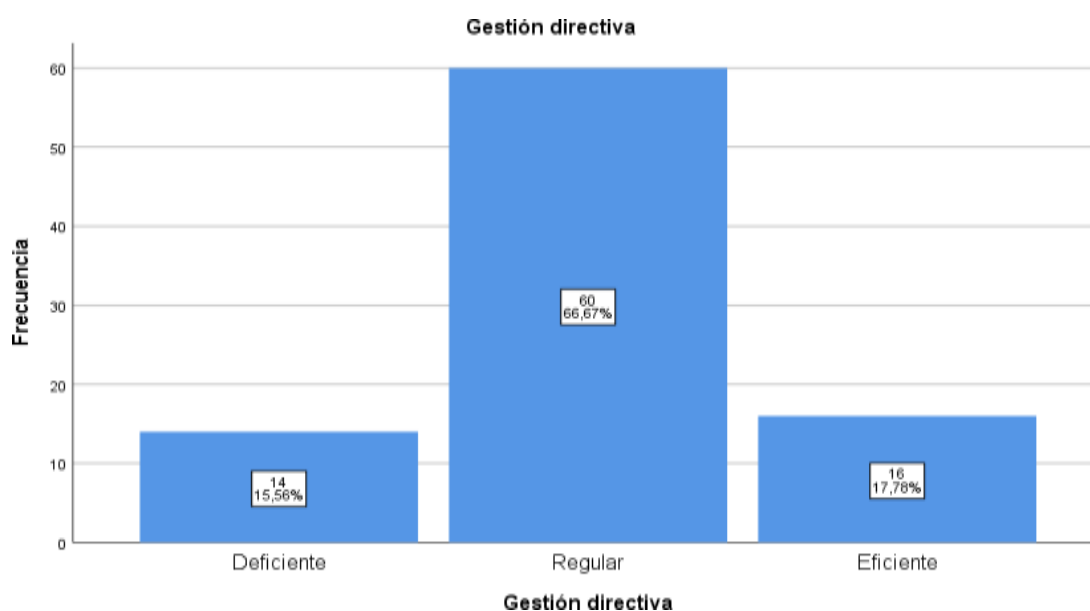
En cuanto a la segunda dimensión que se refiere a la organización, 13,33% sostiene que es deficiente, 68,89% sostiene que es regular y 17,78% piensa que es eficiente.

En lo que se refiere a la tercera dimensión correspondiente a la organización, 33,33% de encuestados percibe que es deficiente, 60% percibe que es regular, mientras que 6,67% manifiesta que es eficiente.

En lo que respecta a la cuarta dimensión referida al control, 28,89% piensa que es deficiente, 55,56% piensa que es regular, 15,56% piensa que el control es eficiente.

Tabla 6***Distribución de la gestión directiva***

		Frecuencias		Porcentajes	Porcentajes acumulado
Nivel	Deficiente	14		15,6	15,6
	Regular	60		66,7	82,2
	Eficiente	16		17,8	100,0
	Total	90		100,0	

Figura 2***Distribución de la gestión directiva***

La tabla 6 figura 2 muestra que, de 90 encuestados en una institución educativa pública de primaria, 15,56% manifiesta que la gestión directiva es deficiente; 66,67% piensa que es regular y 17,76% manifiesta que es eficiente.

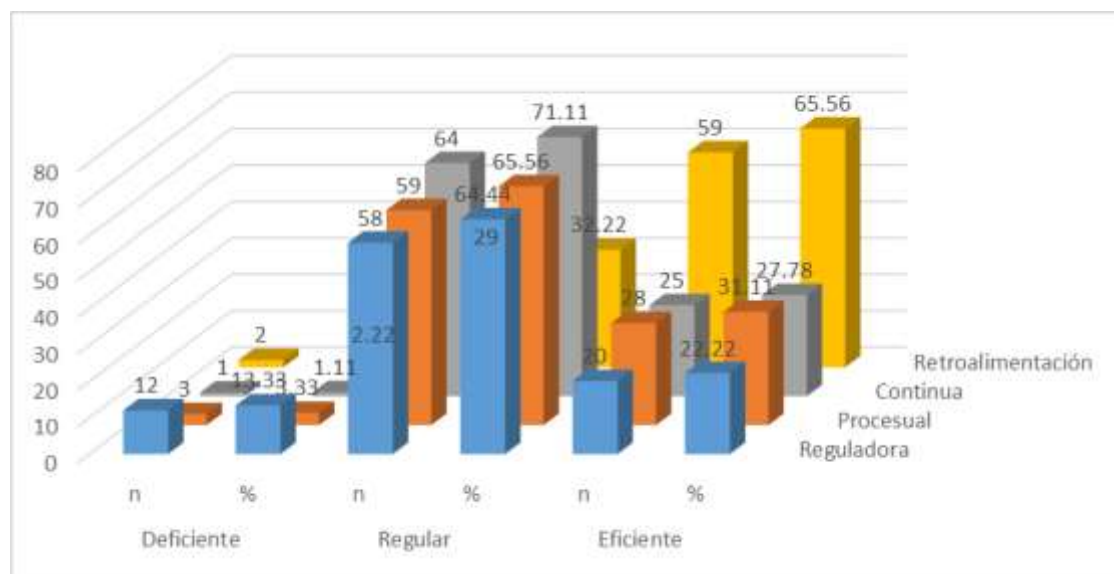
Tabla 7***Distribución de las dimensiones de la evaluación formativa***

		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<hr/>									

Reguladora	12	13.33	58	64.44	20	22.22	90	100
Procesual	3	3.33	59	65.56	28	31.11	90	100
Continua	1	1.11	64	71.11	25	27.78	90	100
Retroalimentación	2	2.22	29	32.22	59	65.56	90	100

Figura 3

Distribución de las dimensiones de la evaluación formativa



La tabla 7 y figura 3 muestran que, de 90 docentes encuestados en una institución educativa pública de primaria, 13,33% manifiesta que la evaluación reguladora es deficiente; 64,44% manifiesta que es regular y 22,22% manifiesta que es eficiente.

En la segunda dimensión referida a la evaluación procesual, 3,33% manifiesta que es deficiente; 65,56% piensa que es regular y 31,11% manifiesta que es eficiente.

Respecto de la tercera dimensión que se refiere a la evaluación continua, 1,11% percibe que ésta es deficiente, 71,11% percibe que es regular y 27,78%

En cuanto a la cuarta dimensión referente a la evaluación retroalimentadora, 2,22% sostiene que es deficiente, 32,22% que es regular, mientras que 65,56% manifiesta que es eficiente.

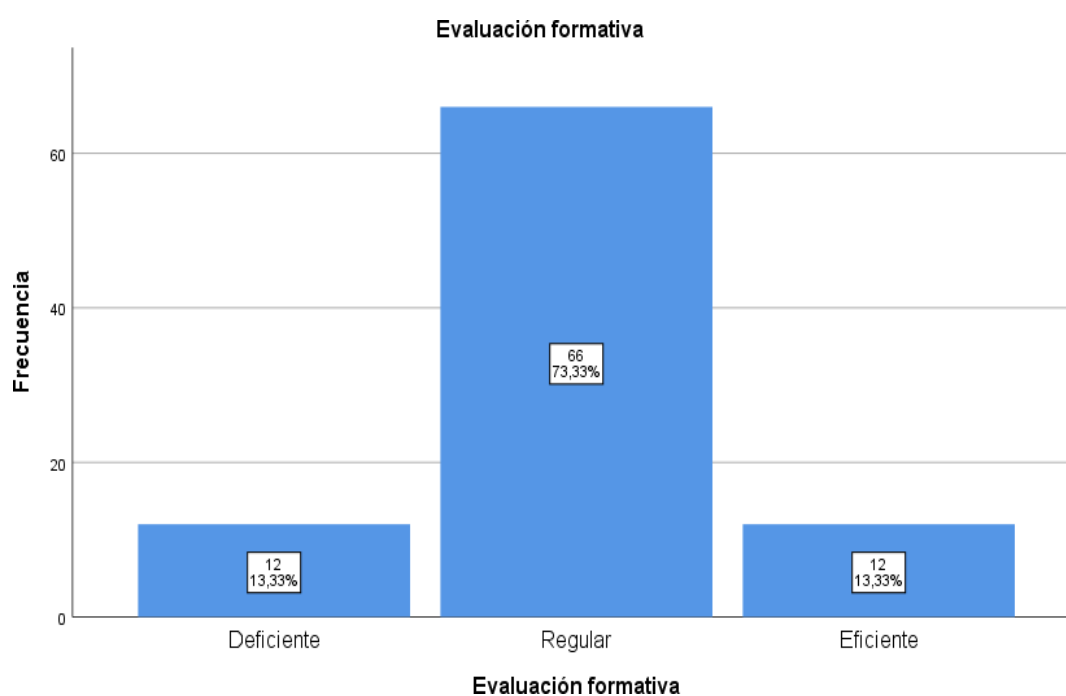
Tabla 8

Distribución de la evaluación formativa

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes acumulado
Nivel	Deficiente	12	13,3	13,3
	Regular	66	73,3	86,7
	Eficiente	12	13,3	100,0
	Total	90	100,0	

Figura 4

Distribución de la variable evaluación formativa



En la tabla 8 y figura 4 apreciamos que, de 90 docentes encuestados en una institución educativa pública de primaria, 13,33% manifiesta que la evaluación formativa es deficiente; 73,33% manifiesta que es regular y 13,33% manifiesta que es eficiente.

Tabla 9***Distribución de la tabla de contingencia de las variables gestión directiva y evaluación formativa***

			Evaluación formativa			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión directiva	Deficiente	n	8	6	0	14
		%	8,9%	6,7%	0,0%	15,6%
	Regular	n	3	56	1	60
		%	3,3%	62,2%	1,1%	66,7%
	Eficiente	n	1	4	11	16
		%	1,1%	4,4%	12,2%	17,8%
Total	n	12	66	12	90	
	%	13,3%	73,3%	13,3%	100,0%	

La tabla 9 muestra que, de 90 profesores en una institución educativa pública de primaria de Lima 2022, 8,9% perciben que la gestión directiva es deficiente y la evaluación formativa también deficiente; 62,2% piensa que la gestión directiva es regular y que la evaluación formativa es regular; mientras que 12,2% manifiesta que cuando la gestión directiva es eficiente la evaluación formativa también es eficiente.

Análisis inferencial y normalidad

Como la muestra supera los 30 se aplicó el estadístico “Kolmogorov-Smirnov” para la prueba de normalidad.

Tabla 10***Prueba de normalidad***

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
	s			s		
Gestión directiva	,142	90	,000	,953	90	,002
Evaluación formativa	,090	90	,070	,974	90	,064
Planificar	,174	90	,000	,914	90	,000

Organizar	,148	90	,000	,965	90	,015
Dirección	,155	90	,000	,958	90	,006
Control	,148	90	,000	,942	90	,001
Reguladora	,122	90	,002	,968	90	,026
Procesual	,119	90	,003	,960	90	,007
Continua	,125	90	,001	,942	90	,001
Retroalimentación	,143	90	,000	,928	90	,000

La tabla 10 se aprecia que la significancia en las dimensiones y variables no exceden el valor teórico $\alpha = 0,05$. En consecuencia, se usará el estadístico del coeficiente de Spearman para contrastar cada hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Ha: La gestión directiva con la evaluación formativa se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Ho: La gestión directiva con la evaluación formativa no se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

			Gestión directiva	Evaluación formativa
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Evaluación formativa	Evaluación formativa	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

La tabla 11 muestra que la significancia es $0,000 < 0.05$; por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, la cual señala que la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022 es significativa en un grado de correlación de 0,728.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: La gestión directiva con la evaluación reguladora se relacionan significativamente en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Ho: La gestión directiva con la evaluación reguladora no se relacionan significativamente en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Gestión directiva	Evaluación reguladora
Rho de	Gestión	Coeficiente de	1,000	,698**
Spearma	directiva	correlación		
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Evaluación	Coeficiente de	,698**	1,000
	reguladora	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

La tabla 12 muestra que la significancia es $0.000 < 0.05$; por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna, la que dice que la relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, además el grado de relación es 0,698 lo cual

indica que es buena y positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: La gestión directiva con la evaluación procesual se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Ho: La gestión directiva con la evaluación procesual no se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

			Gestión directiva	Evaluación procesual
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Evaluación procesual	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

En la tabla 13 se observa que la significancia es $0.000 < 0,05$; por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna, existe relación significativa de la gestión directiva con la evaluación procesual en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, además el grado de relación entre variables es moderada y positiva pues el coeficiente de relación = 0,529.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: La gestión directiva con la evaluación continua se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Ho: La gestión directiva con la evaluación continua no se relacionan

significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Tabla 14
Prueba de hipótesis específica 3

			Gestión directiva	Evaluación continua
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Evaluación continua	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

La tabla 14 evidencia el valor de significancia el cual es $0,000 < 0.05$; por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, la que indica que la relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, así también observamos que el grado de relación es 0,656 lo que confirma una relación buena y positiva.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha: La gestión directiva con la evaluación retroalimentadora se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Ho: La gestión directiva con la evaluación retroalimentadora no se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022.

Tabla 15***Prueba de hipótesis específica 4***

			Gestión directiva	Evaluación retroalimentador a
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Evaluación retroalimentador a	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

La tabla 15 muestra que la significancia es $0,000 < 0.05$; por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, la que indica que la relación de la gestión directiva y la evaluación retroalimentadora en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022 es significativa, así también observamos que el grado de relación es 0,589 lo que confirma una relación moderada y positiva.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se compara el resultado encontrado el cual es el producto del análisis de este estudio con otras investigaciones similares realizadas por otros investigadores que también trataron sobre el tema de gestión directiva y la evaluación formativa.

El presente estudio planteó como objetivo general analizar la relación existente entre la gestión directiva con la evaluación formativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022. Los resultados arrojaron que 8 docente que representan el 8,9% de los 90 docentes de la institución educativa manifestaron que la gestión directiva y la evaluación formativa es deficiente; 56 docentes que constituyen el 62,2% sostienen que la gestión directiva y la evaluación formativa es regular y 11 docentes que conforman el 12,2% manifiesta que cuando la gestión directiva es eficiente, la evaluación formativa también lo es. Los resultados encontrados confirmaron la existencia de dicha relación al obtener un valor de significancia calculada de $p = 0,000 < 0,05$, lo cual confirma que la relación es significativa; también se determinó un coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,728, lo cual afirma que la relación es muy buena y además positiva, es decir que en la medida que la gestión directiva sea de buen nivel o eficiente, la aplicación de la evaluación formativa será también eficiente por parte de los docentes de la institución educativa. Ello repercute de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes, pues de acuerdo con Cedeño (2022) la evaluación formativa constituye una herramienta fundamental para el proceso de enseñanza y aprendizaje del educando pues que promueve el desarrollo de las competencias, favoreciendo de esta manera la calidad educativa. Al respecto Rivera (2017) sostiene que la calidad educativa es percibida en la gestión y el liderazgo, afirma que mediante la gestión directiva se organiza y propone las técnicas y los instrumentos de la evaluación formativa con el propósito de monitorearlos, acompañarlos y favorecer su desempeño.

Estos resultados tienen cierta coherencia con lo encontrado por Salazar (2021) quien realizó una investigación que tuvo por objetivo determinar la

relación del modelo de gestión directiva y la evaluación formativa en los docentes de una institución educativa. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. En base a los resultados obtenidos concluyó que existe evidencia significativa de que la gestión directiva guarda relación positiva con la evaluación formativa, que los monitoreos y acompañamientos son importantes y deben realizarse de manera permanente; en la gestión directiva es el director quien debe fortalecer la capacidad para ejercer el acompañamiento y el monitoreo empleando para ello estrategias de retroalimentación en la evaluación de los docentes orientadas a favorecer la evaluación formativa dentro del aula.

Como objetivo específico 1, en el estudio se planteó determinar la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en su dimensión evaluación reguladora en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022. Los resultados descriptivos determinaron que, de 90 docentes encuestados en la institución educativa, 13,33% manifestó que la evaluación reguladora tiene un nivel deficiente, 64,44% manifestó que tiene un nivel regular y 22,22% sostuvo que la evaluación reguladora es eficiente. El análisis inferencial realizado con el coeficiente de Spearman confirmó la hipótesis específica 1 con un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,05$, es decir que la correlación es significativa. Además, se confirmó también que la relación fue buena y positiva ($r = 0,698$). Esto puede ser entendido como que cuando la gestión directiva es aplicada de buena manera y tiene altos niveles, la evaluación formativa de los docentes en su dimensión reguladora se verá favorecida, pues también determinará altos niveles; lo cual repercutirá de manera positiva también en el desempeño de los docentes y el nivel académico de los estudiantes.

Estos hallazgos se relacionan a los encontrados por Miranda (2016) quien al respecto manifiesta que las acciones de la gestión directiva son aquellas que ejerce el director de la institución orientar y alcanzar un objetivo, de esta forma el director organiza, desarrolla y evalúa a los docentes aplicando la evaluación formativa. Es importante entonces que el gestor considere en sus actividades ejecutoras, pedagógicas y de gestión la evaluación formativa. La gestión directiva implica pues una serie de estrategias destinadas a mejorar la calidad

educativa mediante una serie de acciones entre ellas la evaluación formativa en su dimensión reguladora.

El objetivo específico 2 estuvo orientado a establecer cuál era la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en su dimensión evaluación procesual en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022; los resultados descriptivos indicaron que, en cuanto a la evaluación procesual, el 3,33% de los docentes encuestados manifiesta que está en un nivel deficiente, el 65,56% piensa que está en un nivel regular, mientras que 31,11% afirma que es eficiente. El análisis inferencial permitió aceptar la hipótesis específica 2 al obtener un valor de significancia de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica que la coherencia entre variables es significativa, y que, además, la relación entre dichas variables fue moderada y positiva ($r = 0,529$). Es decir que a medida que la gestión directiva varié de manera positiva o negativa, la evaluación procesual también cambiará en el mismo sentido y en la misma proporción.

Los hallazgos guardan cierta relación con lo encontrado por Coronel (2022) en su estudio cuya metodología consistió en un enfoque de tipo cuantitativo con diseño correlacional, de corte transeccional, que tuvo por objetivo el de analizar la relación de la gestión de los directores con la percepción de los docentes sobre la evaluación formativa, donde comprobó que la gestión directiva está relacionada significativamente con la evaluación formativa en la dimensión procesual del formador profesional, lo cual coadyuva para obtener una calidad académica.

En cuanto al objetivo específico 3 se pudo determinar que la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en su dimensión evaluación continua es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, pues al hacer el respectivo análisis estadístico se calculó un valor de significancia de $= 0,000 < 0,05$. Además, la relación entre la variable y dimensión fue buena y positiva ($r = 0,656$), es decir que cuando la gestión directiva sea aplicado eficiente o de buena forma, la evaluación continua también alcanzará altos niveles. En cuanto a los resultados a nivel descriptivo se evidenció que de los 90 docentes encuestados referente a la evaluación

formativa en su dimensión evaluación continua, 1,11% percibe que ésta está en un nivel deficiente, el 71,11% manifiesta que está en un nivel regular, 27,78% sostuvo que la evaluación continua está en un nivel eficiente.

Los resultados obtenidos se condicen en cierta forma con lo hallado por Grados (2021) quien desarrolló un estudio donde se planteó como objetivo establecer la incidencia de la evaluación formativa en el control de las estrategias pedagógicas en los profesores de una institución educativa. El estudio aplicó la metodología cuantitativa, tipo aplicada, con diseño no experimental y subnivel correlacional causal. Trabajó con una población censal constituida por 43 docentes de la respectiva institución educativa. En base a los resultados que obtuvo llegó a concluir que los aspectos de la evaluación formativa en su dimensión continua como el acompañamiento, el monitoreo y la retroalimentación tiene alta relación con la gestión directiva en los docentes de una institución.

En lo que respecta al objetivo específico 4 se pudo confirmar que la relación de la gestión directiva con la evaluación retroalimentadora es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, pues al hacer el análisis estadístico respectivo el valor de la significancia calculada fue de $p = 0,000 < 0,05$; además, se determinó que la relación es moderada y positiva ($r = 0,589$). Esto infiere que a medida que la gestión directiva varíe de manera positiva o negativa, la evaluación formativa en su dimensión retroalimentadora también variará en la misma proporción y sentido que la gestión directiva. A nivel descriptivo se evidenció que, de 90 docentes participantes del estudio, 2,22% sostienen que la evaluación formativa en su dimensión retroalimentadora tiene un nivel deficiente, el 32,22% manifestó que estaba en un nivel regular, mientras que el 65,56% manifestó que la evaluación reguladora es eficiente. La gestión directiva también implica acciones o actividades que se encuentran implícitas dentro de la gestión educativa de una institución, en base a ello, los resultados encontrados, en cierta manera, tienen relación con lo manifestado por Salazar (2021) en su estudio que tuvo por objetivo establecer el tipo de relación del modelo de gestión educativa con la evaluación formativa en los docentes de una institución educativa. Su

investigación fue realizada dentro del enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo y con diseño no experimental; los datos fueron recopilados mediante la aplicación de la encuesta y cuestionario. Los resultados determinaron que los monitorios, acompañamientos y retroalimentación son muy importantes y sugiere estos deben realizarse de manera continua por el director; también manifiesta que en la gestión directiva es el director quien debe tener la capacidad de acompañamiento y de monitoreo frente al problema, utilizando para ello los conocimientos y las estrategias de retroalimentación en la evaluación del docente para de esa manera potenciar la evaluación formativa dentro del aula.

La gestión directiva implica también generar diversos espacios y ambientes de convivencia buenos, dentro de un buen clima dentro de la organización, donde los docentes y demás colaboradores sientan que son parte muy importante para la institución, ello permitirá que a la hora de ser evaluados no lo tomen como una medida de control o de fiscalización hacia ellos, sino que entiendan la verdadera naturaleza de la evaluación formativa que es el de acompañamiento y de monitoreo con la principal finalidad de tomar acciones orientadas a alcanzar los objetivos y metas trazadas por la institución. En base a esto, los hallazgos de este estudio tienen relación con lo encontrado por Pintado (2022) en su estudio donde planteó por objetivo el de establecer la conexión de la gestión directiva de la institución con el clima organizacional de los profesores de una institución educativa; el estudio utilizó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental, sub nivel correlacional y con corte transeccional, con una población censal constituida por 34 maestros de una institución educativa de primaria. Sus resultados le permitieron concluir que hay una relación significativa y directa entre la gestión directiva y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Es decir que, a mayor nivel de la gestión directiva, será mejor el clima organizacional de los docentes lo que repercutirá además una mejor predisposición a las actividades de gestión entre ellas la evaluación formativa.

Según los resultados obtenidos y según las bases teóricas consideradas en este estudio, la evaluación formativa debería considerarse como una política educativa dentro del desarrollo de la gestión directiva de los centros educativos,

puesto que constituye una línea de partida mediante la cual se puede potenciar los conocimientos, las habilidades y las competencias de los estudiantes Torres y Chávez (2021). Esta evaluación como su mismo nombre dice debe ser aplicada de manera continua y constante, con el rigor que exige el nivel académico donde se encuentren los estudiantes, ello conlleva a obtener mejores resultados. Por su cualidad reguladora la evaluación formativa interviene en el proceso educativo, por ende, interviene también en las actividades académicas tanto del docente como del estudiante, lo cual debe conllevar a tomar decisiones que favorezcan la calidad educativa, siendo necesario si fuera posible inquirir y modificar los contenidos en los aprendizajes o en las metodologías de enseñanza aprendizaje (Rodríguez et al, 2021).

VI. CONCLUSIONES

La investigación permitió llegar a las siguientes conclusiones las mismas que están ligadas con los objetivos planteados.

Primera: Se confirmó la existencia de una relación significativa de la gestión directiva con la evaluación formativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022; ya que al hacer el análisis estadístico el valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$. Además, la relación fue buena y positiva ($r = 0,728$).

Segunda: Se confirmó la existencia de una significativa relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora en los docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, puesto que al hacer el análisis estadístico el valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$. Además, la relación fue buena y positiva ($r = 0,698$).

Tercera: Se confirmó que la relación de la gestión directiva con la evaluación procesual es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, pues el análisis estadístico respectivo arrojó valor de significancia de $0,000 < 0,05$. Además, la relación fue moderada y positiva ($r = 0,529$).

Cuarta: Se confirmó que la relación de la gestión directiva con la evaluación continua es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, pues al hacer el análisis estadístico respectivo el valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$. Además, la relación fue buena y positiva ($r = 0,656$).

Quinta: Se confirmó que la relación de la gestión directiva con la evaluación retroalimentadora es significativa en docentes de una institución educativa pública de primaria, Lima 2022, pues al hacer el análisis estadístico respectivo el valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$. Además, la relación es moderada y positiva ($r = 0,589$).

VII. RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis de los resultados, se hacen las sugerencias y recomendaciones siguientes para la institución educativa y/o demás comunidades educativas interesadas.

Primera: Se recomienda a los Rectores de la Ugel 02 promover la formación continua del director de educación básica regular sobre la importancia del director como líder pedagógico, relevante en la Evaluación formativa para mejorar el aprendizaje y crear eficiencia en los profesores.

Segunda: Los directores de las escuelas primarias públicas deben continuar supervisando el desarrollo y la adopción de un enfoque de evaluación formativa para los maestros, ya que es importante adaptar las estrategias de instrucción a las habilidades de sus estudiantes

Tercera: La institución educativa debe implementar y poner en práctica un plan de capacitación continua de sus directivos orientado a mejorar cada vez la gestión directiva, la cual beneficiará la obtención de metas y objetivos.

Cuarta: La institución educativa debe diseñar estrategias que promuevan el conocimiento y utilice la evaluación formativa por parte de los maestros.

Quinta: Las instituciones educativas deben concientizar a los docentes y estudiantes sobre los beneficios de la evaluación formativa y aplicarla continuamente con el fin de mejorar la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Aravena et al. (2019) Liderazgo escolar: una mirada a los criterios de éxito pedagógico de los jefes de unidad técnica pedagógica en Chile. *Calidad en la Educación*, (51), 252-280.
- Adeem y Sogair (2019). Effectiveness of the board of directors in monitoring executive management: Preliminary evidence from Saudi Arabia. *Journal of Governance and Regulation*, 8(3).
- Álvarez, S. (2019). *Radiografía de la educación en Salta: Una mirada indispensable sobre nuestros indicadores educativos porque la educación es la mejor estrategia de desarrollo*. Ediciones Universidad Católica de Salta.
- Armoa, M. D. (2020). La gestión del cambio en Instituciones Educativas públicas de la Ciudad de Pilar, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Anijovich y Cappelletti (2017). *La evaluación como oportunidad*. Buenos Aires.
- Atencio y Ramírez (2019). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*.
- Bayona, A. L. (2019). La evaluación formativa: una herramienta para el desarrollo del pensamiento variacional. *Educación y ciencia*, (22), 457-473.
- Bracho, K. (2018). Modelo holístico de gestión pedagógica para la formación integral en la Universidad de Pamplona: análisis de una experiencia.
- Jara et al. (2019) *Metodología de la investigación holística*.
- Cedeño, D. A. (2022) Liderazgo del docente de aula en el desarrollo de las inteligencias múltiples. *aula virtual*, 3(6), 12-34.
- Cobeña et al. (2021) *the formative assessment as systematic practice in higher basic education students*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 132-140.

- Collazos, C.V. (2022). *Evaluación formativa y retroalimentación en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Masisea-Ucayali*.
- Coronel, V.A (2020). *Gestión directiva y percepción de los docentes en la Institución Educativa" Rosa de Santa María*.
- Corredor, G. (2019), Análisis en siete regiones de Colombia Factors of educational quality from a multidimensional perspective: Analysis in seven.
- Chacón. J (2018). Artículo de revisión. Teorías, modelos y sistemas de gestión de calidad. *Revista espacios*, 39(50).
- De la Vega, L. F. (2020). *Docencia en aulas multigrado: Claves para la calidad educativa y el desarrollo profesional docente. Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 153-175.
- Espinoza y Nagua (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.
- Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la Administración. *Francia*.
- Flores, J. L. (2021), La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9, e899-e899.
- García et al. (2018) Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación*.
- Grados C. A. (2022). Evaluación formativa para la gestión de procesos pedagógicos en docentes de la Institución Educativa Leoncio Prado.
- Huapaya, R. (2019). *El proceso contencioso administrativo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.
- Huertas et al, (2020) Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177.
- Herrera, Y. A. (2019). *Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento*

Institucional del Colegio Los Alpes IED. Universidad Externado de Colombia, Colombia.

Hernández et. al (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

Jácome, A. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica Educativa Docentes*.

Lemos, (1974). Evaluation formative.

Kean, B. (2017). *Deepening student learning through formative assessment Strategies in primary school programs* (Doctoral dissertation, Monash University).

Rivera, A. Y. (2017). La evaluación de la calidad educativa desde la gestión y el liderazgo.

Menéndez et al. (2019). The importance of formative assessment in the learning teaching process. *International journal of social sciences and humanities*, 3(2), 238-249.

Mendoza (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 7(13), 67-68.

Miranda, B. R. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 - 7467.

Mogrovejo, R. M. (2021). *Gestión directiva y evaluación formativa en medios virtuales* [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo, Lima]

Ñaupas et al. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- Osorio et al, (20209) Fundamentación epistemológica de la línea en gestión educativa: una mirada desde la política pública, la acreditación y la gerencia educativa y gestión organizacional.
- Pacheco L. M. (2019). Evaluación formativa y el aprendizaje por competencias.
- Pintado García, A. (2022). Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes.
- Popper, R. (2008). How are foresight methods selected? *Foresight*.
- Puin, J. L. (2021). *Formative evaluation model for learning from conceptions and evaluative practices*.
- Rodríguez et al. (2021) Methodology for the formative assessment of community leaders' competences.
- Ruano Y Cedeño (2022). *Evaluación formativa aplicada por los docentes en la Unidad Educativa Profuturo* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría en Pedagogía Mención Técnica y Tecnología).
- Salazar M. G. (2021). *Modelo de gestión educativa para fortalecer la evaluación formativa en los docentes. (Tesis de Doctora)*. POS GRADO Cesar Vallejo, Piura- Perú.
- Segovia K. B. (2021). *La gestión directiva en el cumplimiento del compromiso de planificación estratégica en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 en Lima Metropolitana*, 2019.
- Silva E. G. (2022). *La evaluación formativa en el aprendizaje significativo de los estudiantes de 8vo grado de Educación General Básica* (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indo América).
- Scriven, M. (1991). Chapter II: Beyond Formative and Summative Evaluation. *Teachers College Record*, 92(6), 19-64.
- Scriven, M (1967) La metodología de la evaluación formativa y sumativa.

- Torres y Chávez (2021). Evaluación formativa: una mirada desde sus diversas estrategias en educación básica regular. *Revista Innova Educación*, 3(2), 386-400.
- Jordán et al. (2017). La evaluación de los aprendizajes y su influencia en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.
- UNICEF. (2021). the state of food security and nutrition in the world 2021.
- Ushiña y Colmenarez, (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. *Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.*
- Vislao-Correa, R. G. (2021). Gestión educativa del director y la calidad educativa en una institución educativa pública. *cienciamatria*, 7(1), 586-599.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión Directiva y la evaluación formativa en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.							
Autor: VALERIANA AGUSTINA TORRES FELIPE							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cómo es la relación de la Gestión Directiva con la Evaluación Formativa en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022? Problemas Específicos: ¿Cómo es la relación de la Gestión Directiva con la Evaluación Regulatoria en	Objetivo general: Analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación formativa en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.	Hipótesis general: Las Gestiones Directivas Con la Evaluación Formativa Se relacionan significativamente en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022. Hipótesis específicas: La gestión directiva con la evaluación reguladora se relacionan significativamente en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022. la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación Procesal en	Variable 1: Fayol (1969) la teoría clásica de la administración la gestión Directiva son conjuntos de acciones encaminadas a un logro, planeación, organización, dirección y control. que está estructurado en funcionamiento que debe cumplir los principios administrativos como autoridad.				
	objetivo específico: Analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación reguladora en docentes de una Institución	Dimensiones Indicadores Ítems Escala de medición Niveles y rangos	Planeación Organización Dirección control	Definir los planes para alcanzarlo. Programar las actividades. Dividir el trabajo. Asignar actividades. Definir autoridad y responsabilidad. Coordinar los esfuerzos Comunicar Liderar	1,2,3,4 5,6,7,8,9 10,11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) A veces (4) Siempre	Deficiente Regular Eficiente

docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022?	Educativa pública de Primaria, Lima 2022. Analizar la relación de la	docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.	Orientar. Definir los estándares. Monitorear el desempeño. Evaluar el desempeño.	16,17,18,19,20	(5)
---	---	---	---	----------------	-----

<p>¿Cómo es la relación de la Gestión Directiva y la Evaluación Procesal en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo es la relación de la gestión directiva con la retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022?</p>	<p>gestión directiva con la evaluación procesal en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.</p> <p>Analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.</p> <p>Analizar la relación de la gestión directiva con la evaluación retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.</p>	<p>la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación continua en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022.</p> <p>la gestión directiva se relaciona significativamente con la evaluación Retroalimentadora en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022</p>							
			Variable 2: Evaluación formativa: Scriven en 1967. La evaluación formativa es un pasatiempo sistemático e ininterrumpido que proporciona la información esencial sobre el sistema educativo para guiar y brindar retroalimentación al estudiante dentro del proceso de entrenamiento y aprendizaje						
			Escala						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	de medición	Niveles y rangos		
Reguladora	Recojo de información(instrumento) Análisis de esta información y juicio sobre los resultados. Toma de decisiones.	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2)	Eficiente Regular Deficiente					
Procesual	Referencia del nivel de logro. Contrastación del nivel de logro. Propone acciones de mejora	7,8,9,10,11,12	Algunas veces (3)						
Continua	Evaluación para el aprendizaje. Evaluación del aprendizaje.	13,14,15	A veces (4)						
Retroalimentadora	Mejora de los aprendizajes. Retroalimentación	16,17,18,19,20	Siempre (5)						

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO
GESTION DIRECTIVA

Información General

Estimada docente, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto a Gestión Directiva del Nivel Primaria para docentes de Lima,2022; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE 1: GESTION DIRECTIVA

N°	DIMENSION PLANIFICAR	1	2	3	4	5
1	EL Directivo realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.					
2	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión administrativos.					
3	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión pedagógica.					
4	El Directivo promueve acciones para la mejora del mantenimiento de su institución.					
	ORGANIZAR					
6	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.					
7	El Directivo participa de capacitaciones de actualización pedagógica.					
8	El Directivo se organiza con su personal docente y administrativo en comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa					
9	El Directivo elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.					

10	EL Directivo realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.					
	DIRIGIR					
11	Participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativos.					
12	El Directivo promueve al personal docente realizar sus planificaciones en forma colegiada.					
13	El Directivo realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.					
14	El Directivo promueve al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.					
15	El Directivo realiza las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.					
16	El Directivo realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.					
	CONTROLAR					
17	El Directivo verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos gestión administrativos.					
18	El Directivo verifica el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa.					
19	El Directivo verifica que se cumplan con las funciones del personal de la Institución Educativa.					
20	El Directivo verifica que se cumplan para mejorar mantenimiento de su institución.					

Fuente: Adaptado Arellano T (2017)

INSTRUMENTO
EVALUACION FORMATIVA

Información General

Estimada docente, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto a La Evaluación Formativa del Nivel Primaria para docentes de Lima,2022; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE 2: EVALUACIÓN FORMATIVA

N°	Dimensión reguladora	1	2	3	4	5
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 PROCESAL					
7	Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.					
8	Reoriento las estrategias de evaluación en la interacción con los estudiantes para mejorar resultados.					
9	Reoriento los procesos de aprendizaje de ser necesario					
10	Modifica la sesión de clase de acuerdo al ritmo de aprendizaje.					
11	Refuerzo los aprendizajes con ejemplos cotidianos de la vida del estudiante.					

12	Realizo preguntas para recoger saberes previos del tema al inicio de la sesión.					
	DIMENSIÓN CONTINUA					
13	El director informa acerca de una evaluación de manera oportuna y continua.					
14	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.					
15	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes					
	DIMENSIÓN RETROALIMENTADORA					
16	El director permite que el docente explique su propia técnica o estrategia en su trabajo pedagógico.					
17	El director desarrollo la coevaluación entre los docentes.					
18	El directivo organiza las evidencias con diferentes estrategias para consolidar mejor el aprendizaje.					
19	El director plantea preguntas y repreguntas que permiten al docente reflexionar sobre su práctica pedagógica.					
20	El director Considera las características de la evaluación formativa al valorar el aprendizaje.					

Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
1	EL Directivo realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa	x		x		x		
2	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
3	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	x		x		x		
4	El Directivo promueve acciones para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: ORGANIZAR	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	x		x		x		
6	El Directivo participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	x		x		x		
7	El Directivo se organiza con su personal docente y administrativo en comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
8	El Directivo elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
9	EL Directivo realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRIGIR	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
11	El Directivo promueve al personal docente realizar sus planificaciones en forma colegiada.	x		x		x		
12	El Directivo realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	x		x		x		
13	El Directivo promueve al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividad de la Institución Educativa	x		x		x		
14	El Directivo realiza las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
15	El Directivo realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.	x		x		x		

N°	DIMENSIÓN 4: CONTROLAR	S i Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias
16	El Directivo verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
17	El Directivo verifica el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
18	El Directivo verifica que se cumplan con las funciones del personal de la Institución Educativa	x		x		x		
19	El Directivo verifica que se cumplan para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
20	El directivo evalúa continuamente el desempeño del docente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador: MILAGRITOS RODRIGUEZ ROJAS DNI: 21069112.

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 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 identifica los logros y debilidades de sus docentes	X		X		X		
5	El director monitorea la planificación de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PROCESAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.	X		X		X		
7	Reoriento las estrategias de evaluación en la interacción con los estudiantes para mejorar resultados.	X		X		X		
8	Reoriento los procesos de aprendizaje de ser necesario.	X		X		X		
9	Modifica la sesión de clase de acuerdo al ritmo de aprendizaje.	X		X		X		
10	Refuerzo los aprendizajes con ejemplos cotidianos de la vida del estudiante.	X		X		X		
11	Realiza preguntas para recoger saberes previos del tema al inicio de la sesión.	X		X		X		
	DIMENSION 3: CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director informa acerca de una evaluación de manera oportuna y continua	X		X		X		
13	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.	X		X		X		
14	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
15	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION	Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias
16	El director permite que el docente explique su propia técnica o estrategia en su trabajo pedagógico.	X		X		X		

17	El director desarrollo la coevaluación entre los docentes.	x		x		x		
18	El directivo organiza las evidencias con diferentes estrategias para consolidar mejor el aprendizaje.	x		x		x		
19	El director plantea preguntas y repreguntas que permiten al docente reflexionar sobre su práctica pedagógica.	x		x		x		
20	El director Considera las características de la evaluación formativa al valorar el aprendizaje.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MILAGRITOS RODRIGUEZ ROJAS** DNI: 21069112.

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica.**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems.

planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
1	EL Directivo realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa	x		x		x		
2	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
3	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	x		x		x		
4	El Directivo promueve acciones para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: ORGANIZAR	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	x		x		x		
6	El Directivo participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	x		x		x		
7	El Directivo se organiza con su personal docente y administrativo en comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
8	El Directivo elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
9	EL Directivo realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRIGIR	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
11	El Directivo promueve al personal docente realizar sus planificaciones en forma colegiada.	x		x		x		
12	El Directivo realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	x		x		x		
13	El Directivo promueve al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividad de la Institución Educativa	x		x		x		
14	El Directivo realiza las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
15	El Directivo realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.	x		x		x		
Nº	DIMENSIÓN 4: CONTROLAR	Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias

16	El Directivo verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
17	El Directivo verifica el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
18	El Directivo verifica que se cumplan con las funciones del personal de la Institución Educativa	x		x		x		
19	El Directivo verifica que se cumplan para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
20	El directivo evalúa continuamente el desempeño del docente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador: Dr. Freddy Felipe Luza Castillo DNI: 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

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 1: 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 identifica los logros y debilidades de sus docentes	X		X		X		
5	El director monitorea la planificación de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PROCESAL							
6	Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.	X		X		X		
7	Reoriento las estrategias de evaluación en la interacción con los estudiantes para mejorar resultados.	X		X		X		
8	Reoriento los procesos de aprendizaje de ser necesario.	X		X		X		
9	Modifica la sesión de clase de acuerdo al ritmo de aprendizaje.	X		X		X		
10	Refuerzo los aprendizajes con ejemplos cotidianos de la vida del estudiante.	X		X		X		
11	Realiza preguntas para recoger saberes previos del tema al inicio de la sesión.	X		X		X		
	DIMENSION 3: CONTINUA							
12	El director informa acerca de una evaluación de manera oportuna y continua	X		X		X		
13	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.	X		X		X		
14	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
15	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION	Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias
16	El director permite que el docente explique su propia técnica o estrategia en su trabajo pedagógico.	X		X		X		

17	El director desarrollo la coevaluación entre los docentes.	x		x		x		
18	El directivo organiza las evidencias con diferentes estrategias para consolidar mejor el aprendizaje.	x		x		x		
19	El director plantea preguntas y repreguntas que permiten al docente reflexionar sobre su práctica pedagógica.	x		x		x		
20	El director Considera las características de la evaluación formativa al valorar el aprendizaje.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Freddy Felipe Luza Castillo DNI: 06798311.

Especialidad del validador: Metodólogo.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

2Relevancia: 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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems.
planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
1	EL Directivo realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa	x		x		x		
2	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
3	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	x		x		x		
4	El Directivo promueve acciones para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: ORGANIZAR	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	x		x		x		
6	El Directivo participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	x		x		x		
7	El Directivo se organiza con su personal docente y administrativo en comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
8	El Directivo elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	x		x		x		
9	EL Directivo realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRIGIR	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
11	El Directivo promueve al personal docente realizar sus planificaciones en forma colegiada.	x		x		x		
12	El Directivo realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	x		x		x		
13	El Directivo promueve al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividad de la Institución Educativa	x		x		x		
14	El Directivo realiza las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
15	El Directivo realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.	x		x		x		
Nº	DIMENSIÓN 4: CONTROLAR		No	Si	No	Si	NO	Sugerencias

16	El Directivo verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos gestión administrativos.	x		x		x		
17	El Directivo verifica el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa.	x		x		x		
18	El Directivo verifica que se cumplan con las funciones del personal de la Institución Educativa	x		x		x		
19	El Directivo verifica que se cumplan para mejorar mantenimiento de su institución.	x		x		x		
20	El directivo evalúa continuamente el desempeño del docente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador: Dr. José Rodríguez López DNI: 09683639

Especialidad del validador: Metodólogo Estadístico

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 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 identifica los logros y debilidades de sus docentes	X		X		X		
5	El director monitorea la planificación de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PROCESAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.	X		X		X		
7	Reoriento las estrategias de evaluación en la interacción con los estudiantes para mejorar resultados.	X		X		X		
8	Reoriento los procesos de aprendizaje de ser necesario.	X		X		X		
9	Modifica la sesión de clase de acuerdo al ritmo de aprendizaje.	X		X		X		
10	Refuerzo los aprendizajes con ejemplos cotidianos de la vida del estudiante.	X		X		X		
11	Realiza preguntas para recoger saberes previos del tema al inicio de la sesión.	X		X		X		
	DIMENSION 3: CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director informa acerca de una evaluación de manera oportuna y continua	X		X		X		
13	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.	X		X		X		
14	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
15	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION	Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias
16	El director permite que el docente explique su propia técnica o estrategia en su trabajo pedagógico.	X		X		X		

17	El director desarrollo la coevaluación entre los docentes.	X		X		X		
18	El directivo organiza las evidencias con diferentes estrategias para consolidar mejor el aprendizaje.	X		X		X		
19	El director plantea preguntas y repreguntas que permiten al docente reflexionar sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	El director Considera las características de la evaluación formativa al valorar el aprendizaje.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: 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 identifica los logros y debilidades de sus docentes	X		X		X		
5	El director monitorea la planificación de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PROCESAL							
6	Considero indispensable reorientar la metodología en base a logros y errores.	X		X		X		
7	Reoriento las estrategias de evaluación en la interacción con los estudiantes para mejorar resultados.	X		X		X		
8	Reoriento los procesos de aprendizaje de ser necesario.	X		X		X		
9	Modifica la sesión de clase de acuerdo al ritmo de aprendizaje.	X		X		X		
10	Refuerzo los aprendizajes con ejemplos cotidianos de la vida del estudiante.	X		X		X		
11	Realiza preguntas para recoger saberes previos del tema al inicio de la sesión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONTINUA							
12	El director informa acerca de una evaluación de manera oportuna y continua	X		X		X		
13	El director orienta a los docentes a desarrollar actividades para desarrollar la comprensión de los estudiantes.	X		X		X		
14	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
15	El director monitorea la evaluación continua para la mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		

N°	DIMENSIÓN 4: RETROALIMENTACION	Si	No	Si	No	Si	NO	Sugerencias
16	El director permite que el docente explique su propia técnica o estrategia en su trabajo pedagógico.	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Rodríguez López **DNI:** 09683639

Especialidad del validador: Metodólogo, Estadístico

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

2Relevancia: 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.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems.
planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

	GESTION DIRECTIVA															EVALUACION FORMATIVA																																				
	PLANIFICAR				ORGANIZAR				DIRECCION					CONTROL					REGULADORA					PROCESUAL					CONTINUA				RETROALIMENTACION																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40												
1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
2	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4									
3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4							
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4								
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5								
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
7	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4									
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4								
9	3	1	1	1	1	4	5	1	2	1	1	4	5	3	3	5	5	3	1	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1								
10	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4							
11	3	3	3	5	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
12	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2						
13	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
15	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
16	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	1	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2				
17	4	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
18	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5		
19	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4		
20	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	2	5	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
21	3	4	3	4	2	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	2	1	2	3	3	4	2	3	3	1	2	1	3	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	

50	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4							
51	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4						
52	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3						
53	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	4	3	2								
54	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3							
55	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4								
56	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4						
57	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3					
58	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3							
59	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4			
60	5	5	5	4	2	4	4	4	5	2	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4			
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4			
62	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4			
63	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
64	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
65	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
66	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3			
67	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2		
68	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	5	3	3	4			
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3		
70	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
71	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3		
72	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
73	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
74	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
75	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4		
76	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
77	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3

78	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3			
79	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3			
80	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3			
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
82	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4		
83	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	
84	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
85	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	
86	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
87	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
88	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	
89	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4			

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1940-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Lima, 10 de junio de 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Gestión Directiva y la evaluación formativa en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022**; presentado por el (la) Br. **Torres Felipe Valeriana Agustina** con código de estudiante N° **7002319076** del programa de Maestría en Administración de la Educación – grupo **A1**; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Valqui Oxolon Jose Mercedes.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.-APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión Directiva y la evaluación formativa en docentes de una Institución Educativa pública de Primaria, Lima 2022**, presentado por el (la) **Br. Torres Felipe Valeriana Agustina** con código de estudiante N° **7002319076**.

Art. 2°.-DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” **Valqui Oxolon Jose Mercedes** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.-PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IEN ² 3053 VIRGEN DEL CARMEN - EBR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
SILVIA ORTIZ SOTELO	40213815

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Directiva y la Evaluación Formativa en docentes de una Institución Educativa Pública de Primaria, Lima 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
VALERIANA AGUSTINA TORRES FELIPE	46071120

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Firma:

Silvia E. Ortiz Sotelo
Mg. Silvia E. Ortiz Sotelo
DIRECTORA

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.