



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Desempeño directivo remoto y prácticas de
evaluación formativa en los docentes de la
Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Jarvick Percy Chacón Silva
<https://orcid.org/0000-0001-9742-9337>

Asesor:

Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
<https://orcid.org/0000-0002-3443-0397>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Jarvick Percy Chacón Silva

Sustentado y aprobado el 22 de diciembre del 2023, por los siguientes jurados

Presidente de Jurado

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Secretario de Jurado

Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernández
Sanjinés

Miembro de Jurado

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Asesor

Dra. Carmela Elisa Salvador
Rosado

Tarapoto, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

Escuela de Posgrado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Jarvick Percy Chacón Silva

Con el asesoramiento de la Lic. Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado.

"Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo-Rioja, 2020"

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: *APROBADO*

BUENO

Con el calificativo (*)

DIECISEIS (16)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 22 de diciembre de 2023.

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Presidente

Lic. M. Sc. Luis Alberto Fernández Sanjinés
Secretario

Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Miembro

Lic. Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.



Jarvick Percy Chacón Silva
Ejecutor



Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
Asesor

Tarapoto, Perú

2023

Declaratoria de autenticidad

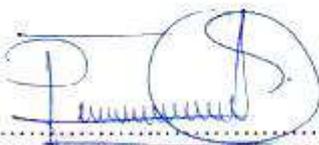
Jarvick Percy Chacón Silva, con DNI N° 27078679, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 22 de diciembre del 2023.



Jarvick Percy Chacón Silva
DNI N° 27078679

Ficha de identificación

<p>Título</p> <p>Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020</p>	<p>Línea de investigación: Ciencias de la educación Sub línea de investigación: Socio diversidad Tipo de investigación: Cuantitativa con diseño no experimental a nivel correlacional Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor</p> <p>Jarvick Percy Chacón Silva</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0001-9742-9337</p>
<p>Asesor:</p> <p>Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado</p>	<p>Dependencia local de soporte Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, primaria y secundaria https://orcid.org/0000-0002-3443-0397</p>

Dedicatoria

Dedicado a una persona maravillosa, a mi difunto hermano **Willian Eloy Chacón Silva**, quien compartió conmigo gratos e inolvidables momentos, con quien me hubiera gustado compartir y celebrar la culminación de un logro más en mi vida y desde acá agradezco su cuidado y elevo una plegaria y un abrazo hasta el cielo, sé que mis alegrías son tus alegrías.

Percy

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por concederme el privilegio de poseer y disfrutar de la presencia de mi familia.

Expreso mi gratitud a mi familia por proporcionarme un apoyo inquebrantable en todas mis decisiones y esfuerzos. Estoy agradecido por la vida, ya que revela constantemente su belleza y justicia inherentes. Del mismo modo, expreso mi gratitud por darme la oportunidad de completar mi tesis con una calidad excepcional, por tener fe en mis capacidades, y doy gracias a Dios por permitirme experimentar y apreciar cada día.

El camino recorrido hasta ahora ha sido arduo, pero vuestra participación, cariño, enorme generosidad y apoyo han mitigado los retos encontrados para lograr nuestro objetivo. Os extiendo mi gratitud y os transmito mi profundo afecto, mi querida familia.

El autor

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Fundamentos teóricos	22
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	41
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	41
3.1.1 Contexto de la investigación.....	41
3.1.2 Periodo de ejecución.....	41
3.1.3 Autorizaciones y permisos.....	41
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad	42
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales	42
3.2. Sistema de variables	42
3.2.1 Variables principales	42
3.2.2 Variables secundarias	43
3.3 Procedimientos de la investigación.....	44
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1 Resultado	48
4.2 Discusión de resultado	52
CONCLUSIONES.....	56

RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1 Variable 1. Desempeño directivo remoto	43
Tabla 2 Variable 2: Prácticas de evaluación formativa	43
Tabla 3 Coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criteriales	46
Tabla 4 Logro de objetivos - Actividades	47
Tabla 5 Pruebas de normalidad	48
Tabla 6 Relación entre desempeño directivo remoto y metas de aprendizaje – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020	48
Tabla 7 Relación entre desempeño directivo remoto y criterios de evaluación – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020	49
Tabla 8 Nivel de las habilidades blandas por dimensiones	50
Tabla 9 Relación entre desempeño directivo remoto y retroalimentación formativa – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020	50
Tabla 10 Relación entre desempeño directivo remoto y auto y coevaluación – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020	51

Índice de figuras

Figura 1. Coeficiente de determinación entre variables	52
--	----

RESUMEN

Establecer la correlación entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020, el objetivo principal de la investigación fundamental era realizar un estudio cuantitativo utilizando una técnica correlacional y un diseño no experimental. La investigación se llevó a cabo sobre una muestra de 33 instructores, a los que se administró una encuesta mediante dos cuestionarios en línea. Los resultados sugieren que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el rendimiento de la gestión a distancia y los diversos aspectos de los procedimientos de evaluación formativa; establecimiento de metas de aprendizaje ($r=-0.128$; $\text{sig.}=0,479>0,05$), criterios de evaluación ($r=-0.052$; $\text{sig.}=0,773>0,05$), retroalimentación formativa ($r=0.110$; $\text{sig.}=0,544>0,05$), auto y coevaluación ($r=0.212$; $\text{sig.}=0,236 >0,05$), situación que conllevó a rechazar las hipótesis alternas y admitir la hipótesis nula. Se concluye que, **no existe relación significativa** entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa que realizan los docentes de la IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020; por cuanto, se obtuvo una correlación de Pearson muy baja y positiva ($r=0.113$; $\text{sig.}=0,532>0,05$); Además, sólo el 1,27% de lo que hacen los docentes se debe al accionar de los directivos en el marco del ejercicio de sus funciones pedagógicas y directivas respectivamente.

Palabras clave: Desempeño directivo remoto, evaluación formativa, criterios de evaluación.

ABSTRACT

Establishing the coincidence between the remote managerial performance and the formative evaluation practices carried out by the teachers of the Abilia Ocampo Educational Institution, Rioja - 2020, the main objective of the fundamental research was to conduct a quantitative study using a correlational technique and a non-experimental design. The research was conducted on a sample of 33 instructors, who were administered a survey using two online questionnaires. The results suggest that there is no statistically significant correlation between distance management performance and various aspects of formative evaluation procedures; establishment of learning goals ($r=-0.128$; $\text{sig.}=0.479>0.05$), evaluation criteria ($r=-0.052$; $\text{sig.}=0.773>0.05$), formative feedback ($r=0.110$; $\text{sig.}=0.544>0.05$), self and co-evaluation ($r=0.212$; $\text{sig.}=0.236>0.05$), a situation that led to rejecting the alternative hypotheses and admitting the null hypothesis. It is concluded that there is no significant relationship between remote managerial performance and the formative evaluation practices carried out by the teachers of the IE Abilia Ocampo, Rioja - 2020; since, a very low and positive Pearson coincidence was obtained ($r=0.113$; $\text{sig.}=0.532>0.05$); In addition, only 1.27% of what teachers do is due to the actions of managers in the framework of the exercise of their pedagogical and managerial functions, respectively.

Keywords: Remote management performance, formative evaluation, evaluation criteria.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El coronavirus, comúnmente denominado covid-19, ha causado un desastre sin precedentes en todos los aspectos de la vida cotidiana. La epidemia de COVID-19 ha provocado el cese generalizado de las actividades educativas presenciales en las escuelas de más de 190 naciones. Esta estrategia se ha utilizado para dificultar la propagación del virus y paliar las repercusiones del brote. Antes de la pandemia, la “Comisión Económica para América Latina y el Caribe” (CEPAL) ha destacado que “las condiciones socioeconómicas de la zona se estaban deteriorando, esto se atribuyó al aumento de los índices de pobreza y pobreza severa, a la presencia constante de disparidades y a la escalada del malestar social”. En este contexto específico, la crisis afectará profundamente a varios sectores sociales, en particular la sanidad y la educación, así como las tasas de empleo y de pobreza. De hecho, varias naciones de la región han tomado medidas para abordar el problema en el ámbito de la administración educativa. Estas medidas consisten principalmente en suspender las clases presenciales en todos los niveles. Como resultado, han surgido tres áreas principales de atención: “implementar métodos de aprendizaje a distancia a través de diversos formatos y plataformas (con o sin el uso de tecnología), proporcionar apoyo y movilizar al personal educativo y las comunidades, y abordar la salud y el bienestar general de estudiantes” (CEPAL, 2020)

Mientras tanto, la mayoría de las escuelas de América Latina se han cerrado como consecuencia de la pandemia de COVID-19. En consecuencia, casi 8 millones de estudiantes en Perú, desde preescolar hasta secundaria, no pueden asistir a la escuela y se quedan en casa. El Ministerio de Educación (MINEDU) viene adoptando el plan de educación a distancia (Aprendo en Casa) en respuesta a esta circunstancia. La Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica (OSEE) del MINEDU, en colaboración con Innovaciones para la Acción contra la Pobreza (IPA) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ha ideado un plan para recoger las aportaciones de directores, profesores y padres. El estudio puso de manifiesto una serie de retos asociados a la restringida disponibilidad de conectividad a Internet. Al mismo tiempo, el 83% de los padres expresan su satisfacción con la técnica y creen que la educación a distancia debería persistir como enfoque complementario a la educación presencial en el próximo curso escolar. No obstante, los padres también subrayan la necesidad de mejorar algunas partes de la técnica, como la brevedad de la sesión, el escaso compromiso con el instructor y la insuficiencia de información. Del mismo modo, afirman que existe un

alto nivel de comunicación (79%) con el instructor, coordinador o director de la escuela. Sin embargo, su eficacia se ve a menudo obstaculizada por la restricción de la conexión a Internet y la débil intensidad de la señal. Las llamadas por teléfono móvil y WhatsApp son los modos de comunicación predominantes. “Al mismo tiempo, más de dos tercios de los cuidadores expresan la necesidad de recibir más ayuda para mejorar el aprendizaje en el hogar, como asesoramiento, herramientas y materiales, que solicitan a supervisores y educadores” (BID, 2020)

Debido a la pandemia mundial y a la emergencia sanitaria, nuestro país, particularmente la región San Martín, vive actualmente una crisis importante con consecuencias materiales y sociales en todos los aspectos de la vida, especialmente en la comunidad educativa básica. A pesar de la implementación de la estrategia nacional «Aprendo en casa» y de la educación a distancia como alternativa para brindar servicios educativos, ésta no es muy efectiva ni pertinente debido a diversos factores relacionados con la conectividad y el acceso a recursos tecnológicos. En consecuencia, esto ha generado una serie de problemas, demandas y desajustes en la gestión escolar y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En ocasiones pueden modificar la dinámica familiar, perturbar la unidad comunitaria y suscitar emociones de exclusión, duda, aprensión, resentimiento, duelo y tristeza entre alumnos y educadores. Esencialmente, la pandemia Covid-19 y la aplicación de medidas de cuarentena y distanciamiento social, junto con el cierre temporal de escuelas, están repercutiendo en el rendimiento de directores y profesores. Estas circunstancias han provocado la aparición de nuevos métodos para desempeñar sus funciones y hacen necesaria la adquisición de competencias digitales.

Sin duda, un tema importante en la educación peruana de los últimos años y décadas ha sido el inadecuado desempeño de los administradores escolares, quienes se dedican principalmente a tareas administrativas. Esta deficiencia se evidencia en el manejo de la pedagogía, la efectividad de los docentes, los bajos niveles de rendimiento académico, la deserción estudiantil y la limitada comunicación entre los padres de familia y la comunidad docente. No obstante, el Ministerio de Educación está mejorando la orientación pedagógica de los directores de escuela. Sin embargo, este esfuerzo se considera insuficiente, ya que es bien sabido que la eficacia de las instituciones educativas depende en gran medida del rendimiento de sus líderes en términos de enseñanza y otras responsabilidades administrativas. Por lo tanto, es incomprensible que los administradores de las instituciones públicas no proporcionen orientación, supervisión y apoyo a sus instructores en el desempeño de sus funciones educativas, especialmente en el contexto de la educación a distancia.

En este entorno, el desempeño de los instructores, particularmente en las actividades pedagógicas evaluativas, presenta una serie de retos para realizar evaluaciones formativas oportunas y pertinentes. La evaluación del aprendizaje es uno de los problemas más complejos de la práctica pedagógica dentro y fuera del aula, y es un tema controvertido que los docentes pueden malinterpretar porque no se aplica técnicamente, ya sea por falta de comprensión de los conceptos clave, o por su tedio o falta de interés. Se ha constatado que las sesiones de formación no se diseñan adecuadamente o se interrumpen por falta de tiempo (Martínez, 2013)

La problemática descrita es particularmente grave en el contexto de la educación a distancia, afectando a instituciones educativas a nivel nacional y específicamente en la región San Martín. Esto incluye a la Institución Educativa Abilia Ocampo de Rioja. Durante el periodo de reclusión social, el proceso de enseñanza-aprendizaje se basó en gran medida en métodos a distancia, en los que los docentes brindaban apoyo a los estudiantes principalmente a distancia. La evaluación formativa también se diseñó para garantizar que los estudiantes adquirieran las competencias esenciales. En este contexto desafiante e incierto, los directores de los centros educativos eran responsables de apoyar y orientar a los profesores. También tenían que gestionar la conectividad y garantizar la disponibilidad de los recursos y las herramientas tecnológicas necesarias para una educación a distancia eficaz.

La aparición de esta cuestión en particular impulsó el desarrollo del problema general: ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa en docentes de la I. E. Abilia Ocampo, Rioja - 2020? Igualmente, se plantearon problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la I. E. Abilia Ocampo, Rioja - 2020?, ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?, ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?, ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?

Por su parte, la hipótesis general expresa que; el desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de “evaluación formativa” en docentes de

la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. Consiguientemente, las hipótesis específicas precisan que: El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020.

El objetivo general fue; establecer la correlación entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. Los objetivos específicos: Determinar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. Analizar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. Evaluar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020. Examinar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Picón et al. (2020), determinó, “el desempeño docente y la formación en competencias digitales en aulas no presenciales durante la epidemia COVID-19”. La mayoría de los docentes reconoció la transición inesperada a las aulas en línea como una obligación profesional inevitable. Ajustaron en cierta medida su plan de estudios habitual para satisfacer las nuevas demandas, siendo el principal reto la inestabilidad de la plataforma. Los mensajes de texto se identificaron como el principal modo de comunicación, seguidos de las redes sociales. Creían que a menudo intentaban recrear la experiencia presencial en el aula. Los padres afirmaron que su participación en las actividades fue siempre activa. Los profesores han desempeñado un papel crucial a la hora de facilitar el crecimiento del aprendizaje a distancia a lo largo de la crisis sanitaria. Es crucial proporcionar a los instructores formación colaborativa y supervisión profesional, y garantizar que tengan acceso a medios digitales fiables para superar los retos técnicos y de conexión. La conclusión principal del estudio es que la mayor parte de profesores identificaron los problemas de plataforma y de conexión a Internet como los principales obstáculos para la implantación satisfactoria de las clases en línea. Recurrían principalmente a los mensajes de texto y las redes sociales para comunicarse con sus alumnos en un entorno no presencial. Aproximadamente el 40% de los profesores contaron con un apoyo familiar constante y activo durante todo el proceso. Los profesores han desempeñado un papel crucial a la hora de facilitar el proceso de aprendizaje en un entorno remoto durante la emergencia sanitaria, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura tecnológica correspondiente. A pesar de la naturaleza predominantemente asíncrona de este modo de aprendizaje, los profesores siguen siendo esenciales para guiar el progreso educativo de los estudiantes. Facilitar el trabajo colaborativo y proporcionar apoyo en el desarrollo profesional de los profesores es crucial, especialmente cuando se trata de mejorar sus habilidades en la utilización de las tecnologías para crear experiencias de aprendizaje más impactantes a través de la selección, procesamiento y transformación reflexiva de la información, así como la generación de conocimiento.

Sánchez et al. (2022), en su trabajo sobre “la evaluación formativa en el contexto de la educación en línea, el autor explora el punto de vista de los profesores de enseñanza primaria en Chile”; concluyen y ponen de manifiesto que, los docentes manejan

aspectos conceptuales sobre el enfoque de evaluación formativa, intentan poner incorporarlo a su práctica en el aula, elaboran diversos instrumentos y usan la retroalimentación; no obstante, admiten las limitaciones para aplicar en contextos virtuales o de trabajo remoto, hay mucha interferencia de los padres en el desenvolvimiento de sus hijos y eso afecta finalmente, en la dificultades que vivencia el profesor para verificar en forma efectiva el aprendizaje se los estudiantes.

Pérez (2018), su tesis de maestría, titulada «Liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje en instituciones educativas», fue realizada en la Red 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. El estudio realizado fue de carácter fundamental, centrándose en el establecimiento de correlaciones y utilizando una metodología no experimental. El hallazgo más importante de la investigación es que existe una fuerte conexión entre el liderazgo pedagógico y las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas, especialmente en la Red 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho en el año 2018. Existe un vínculo significativo entre las variables, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Taub de Kendall, que es de 0,782. Por lo tanto, el crecimiento de las comunidades de aprendizaje está directa y significativamente influenciado por el establecimiento de metas y la anticipación de las mismas, la asignación estratégica de recursos, la organización, sincronización y evaluación de la instrucción y el currículo, la promoción del aprendizaje y el compromiso con el aprendizaje, el desarrollo de los docentes y la provisión de un ambiente que sea seguro y de apoyo.

Conislla (2018), en su estudio, el impacto del acompañamiento gerencial en el desempeño docente de una institución educativa pública ubicada en San Miguel. Ayacucho en el año 2018, Su propósito primordial fue conocer la naturaleza de la conexión que existe entre las variables investigadas; para lo cual se utilizaron las características de una investigación no experimental, así como diseños descriptivos, correlacionales y transversales, que Los resultados de esta investigación permitieron determinar el grado de vinculación existente entre las variables objeto de examen. El instrumento del cuestionario de la encuesta se utilizó para una muestra censal de población compuesta por veinticuatro educadores que trabajaban en los niveles primario y secundario de la institución educativa antes mencionada. Con ello se pretendía obtener información sobre las dos variables. La comparación y el contraste de las hipótesis se realizaron mediante el uso del estadístico no paramétrico Tau c de Kendall, que se utilizó en el marco de la aplicación SPSS, versión 23. El 58,3% de los instructores tienen un desempeño docente que se juzga de nivel medio, y el 45,8% de los profesores tienen una asistencia a la gestión que se evalúa como aceptable. Estas conclusiones se

basan en la evaluación de los resultados. Para los instructores de la I. E. “Eduardo Añaños Pérez” de San Miguel, se puede inferir que existe una relación considerable entre el apoyo a la gestión y el desempeño docente. Año 2018. Ayacucho. ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$).

En el contexto de Villa María del Triunfo, Mogrovejo (2021), realizó un estudio utilizando un enfoque cuantitativo y básico con un diseño correlacional. Esta investigación se realizó con la intención de determinar la naturaleza de la conexión que existe entre la gestión y la evaluación formativa en ambientes virtuales. Participaron en el proyecto de investigación setenta y cuatro educadores de la UGEL 01 del distrito escolar mencionado. En el transcurso de la investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes a través de una encuesta. Los resultados y conclusiones del estudio sugieren que existe una correlación muy débil ($r = 0,024$), y que la correlación entre las variables investigadas no es significativa ($p > 0,05$). Así lo demuestra el hecho de que la correlación no sea significativa. La conclusión que puede extraerse de esto es que la hipótesis nula.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1 El desempeño directivo remoto

Según el estatuto de la Carrera Pública Magisterial y el acuerdo popular, el director es considerado la máxima autoridad y el líder legal de la institución educativa. Además, tiene la misión de mejorar la eficacia de los procedimientos administrativos, pedagógicos y de gestión institucional. También es responsable de garantizar que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje previstos y significativos, así como de mejorar la infraestructura física, los recursos educativos y el ambiente general de la institución. En consecuencia, el director es una figura importante en la escuela. Del mismo modo, las competencias del director, que incluyen el establecimiento de normas elevadas, tienen una influencia significativa en el aprovechamiento del potencial humano de cada profesor y del equipo de trabajadores en su conjunto.

Cabe mencionar que la autoridad y la competencia del director relacionadas con el logro del aprendizaje son las más significativas de todas. Pero en este sentido, él o ella tiene que responder ante el gobierno y la comunidad. Según Díaz (2010), no basta con ser un buen docente de aula para estar a cargo de la gestión de una institución educativa, sino que se debe estar preparado para asumir responsabilidades directivas y liderar un equipo. Esto significa que se debe ser capaz de actuar y comportarse de determinada

manera, tener las competencias fundamentales requeridas para el ejercicio de la gestión pedagógica e institucional y cumplir con los requisitos exigidos para el cargo.

Es un reto para los directores trabajar en un entorno desfavorable en el que los procedimientos y procesos no aprovechan plenamente las ventajas de los recursos tecnológicos. Esto se aplica tanto al proceso de enseñanza-aprendizaje como a la gestión administrativa. A menudo, los directores no son conscientes de la importancia de invertir en formación, material didáctico e incentivos para el trabajo excelente de profesores y alumnos. Además, pocos directores tienen una comprensión clara de la gestión estratégica alineada con las políticas locales e institucionales. Además, el autor sostiene que los directores deben mostrar seis atributos inherentes que están estrechamente relacionados con el liderazgo:

- **Estado o calidad de ser fácilmente accesible, accesible o utilizable.** El liderazgo directivo que exhibe accesibilidad se caracteriza por la puntualidad, una gran capacidad de organización, una gestión eficaz del tiempo y los recursos para evitar que la jornada escolar se vea desbordada, una presencia y supervisión constantes de las actividades escolares e institucionales, e incluso la capacidad de dedicar tiempo a asuntos personales y familiares. Sin embargo, lo más importante es que es un directivo que alienta y fomenta constantemente la comunicación y la transparencia.

- **Facilita y coordina los esfuerzos de colaboración.** Cuando un directivo dirige una escuela fomentando una cultura de confianza y trabajo en equipo, asignando tareas a los demás, aplicando métodos menos autoritarios, implicando a todos los miembros del personal en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, y asegurándose de que todos se dedican a llevar a cabo los objetivos educativos de la escuela, así como el plan de trabajo anual y un conjunto de principios y valores que conforman las acciones de la escuela.

- **Rapidez en la toma de decisiones.** La gestión eficaz del tiempo es esencial para un liderazgo directivo y estratégico efectivo a la hora de tomar decisiones oportunas y pertinentes en un entorno escolar. Sin un seguimiento y control adecuados de los objetivos, las estrategias y las actividades institucionales, puede surgir la desorientación y el caos, lo que provocaría una ralentización de las expectativas de la comunidad educativa. Por lo tanto, es imperativo que se mantenga la alineación de prioridades, toma de decisiones y asignación de recursos, ya que las diferentes regiones y grados ofrecen diferentes grados de complejidad para los alumnos. La identificación oportuna de los grados y áreas de especialización más esenciales permite concentrar los esfuerzos y tomar decisiones con conocimiento de causa.

- **Expectativas explícitas y racionales.** Un gestor que tenga claridad y visión es capaz de guiar eficazmente a la institución hacia el éxito. Esto implica tener las capacidades administrativas necesarias para comunicar eficazmente a la comunidad educativa sus intenciones, anticiparse a las dificultades y sugerir iniciativas de mejora. Estos proyectos deben implantarse y ejecutarse con criterios aceptables y prácticos. Además, las expectativas explícitas del gestor giran en torno a los objetivos educativos de obtención de conocimientos e incluyen también la administración estratégica de la organización.

- **Experiencia adquirida y conocimientos prácticos.** Este elemento refuerza la autoridad administrativa y facilita el intercambio de experiencias, ideas y emociones de instructores, alumnos y padres, promoviendo así un buen compromiso y una participación activa. En pocas palabras, un gestor con experiencia y competente se gana el respeto en lugar de imponer su autoridad. Por lo tanto, poseer un conocimiento exhaustivo del contexto educativo nacional y regional, de las directrices relativas al plan de estudios, la enseñanza y la administración educativa permite al director ofrecer explicaciones lúcidas y, lo que es más importante, facilita una persuasión eficaz al aprovechar las aportaciones del colectivo. Además, estos conocimientos aumentan la empatía del director hacia los retos a los que se enfrentan los profesores en sus clases y a la hora de satisfacer las necesidades de los alumnos. Un director competente proporciona una orientación valiosa, participa activamente y demuestra competencia en varias partes de los asuntos institucionales. Por el contrario, si el director carece de experiencia o no es competente, puede causar problemas a las escuelas y pesar dentro de la comunidad educativa.

- **Coherencia, neutralidad y equidad.** Estos talentos de gestión permiten tomar decisiones políticas que regulan el funcionamiento de la organización. Ser un directivo íntegro implica dar un ejemplo positivo, lo que significa respetar y comprender los valores intelectuales y culturales y demostrar una actuación coherente. Esto fomenta el poder de la dirección, sobre todo a la hora de aplicar medidas disciplinarias. A pesar de los desacuerdos ocasionales con los profesores, un directivo competente gestiona estas diferencias de forma positiva, discreta y constructiva. Sin embargo, si un directivo sucumbe a la presión de los padres y no se atiene a la normativa, inevitablemente provoca conflictos en el aula y entre la comunidad educativa. La imparcialidad se demuestra mediante una conducta razonable que evita el favoritismo o la concesión de privilegios. Implica la capacidad de escuchar en situaciones de conflicto y de tomar decisiones justas y asertivas. La imparcialidad promueve la claridad y la previsibilidad, fomentando la solidaridad entre colegas y minimizando al mismo tiempo las envidias y los recelos.

El marco de rendimiento directivo excelente (MBDD). es un liderazgo educativo crucial y necesario para el proceso de transformación escolar. Según este documento, el directivo responsable de la mejora de las condiciones de aprendizaje garantiza unas condiciones favorables para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se logra a través de la planificación curricular, la promoción de un ambiente escolar adecuado que involucre la participación de las familias y la comunidad, y la evaluación de la gestión escolar. Del mismo modo, un director demuestra liderazgo pedagógico dirigiendo los procedimientos pedagógicos para mejorar el aprendizaje. “Esto implica proporcionar orientación y apoyo a los profesores en sus prácticas pedagógicas, ofreciéndoles asistencia técnica coherente y oportuna, este enfoque se basa en principios de respeto, diversidad e inclusión” (MINEDU, 2014).

El Ministerio de Educación (2014), “ha establecido un conjunto de competencias que los directivos deben poseer para mejorar su comprensión del desempeño directivo, estas cualidades incluyen la asunción de compromisos y obligaciones fundamentadas en el conocimiento, la experiencia y la idoneidad”. El MBDD identifica seis competencias que se manifiestan a través de veintidós desempeños, que son actividades visibles a lo largo de su gestión de la institución educativa. Esta información le permite establecer un diagnóstico de los factores institucionales, familiares y sociales que inciden en el logro de los aprendizajes y objetivos educativos.

2.2.1.1 Competencias del desempeño directivo

- El papel del director en la promoción y el mantenimiento de la participación democrática entre las partes interesadas de la institución educativa y la comunidad, en apoyo del aprendizaje, así como en el fomento de un clima escolar caracterizado por el respeto, colaboración mutua y reconocimiento a la diversidad, implica promover y desarrollar activamente estrategias eficaces de gestión escolar.
- Para fomentar unas circunstancias de aprendizaje óptimas para todos los alumnos, el director debe gestionar eficazmente los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, garantizando al mismo tiempo la equidad y la eficiencia. Además, el director debe crear oportunidades de participación y asignar diversas tareas a las partes interesadas para minimizar los posibles peligros.
- Supervisar los procedimientos de evaluación de la administración y la responsabilidad de la institución educativa, centrándose en el desarrollo continuo y el éxito académico.

- Facilitar y guiar a un grupo de instructores dentro de una institución educativa mediante la cooperación mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua. Esto se hace con el objetivo de mejorar las prácticas pedagógicas y garantizar resultados de aprendizaje satisfactorios.
- Garantizar que los procedimientos pedagógicos de su centro estén a la altura estableciendo normas de análisis colaborativo y apoyo sistemático al aprendizaje de los alumnos.

Un líder pedagógico competente debe demostrar habilidades y logros específicos en su práctica directiva. Estas acciones se evidencian en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar que los directores deben implementar en las instituciones educativas. Por ello, deben recibir asistencia técnica y acompañamiento para lograr y fortalecer gradualmente su liderazgo pedagógico y estratégico.

En el contexto de la emergencia sanitaria y de acuerdo con la norma técnica RVM N° 097-2020-MINEDU, el desempeño directivo, además de las competencias señaladas en el Marco para el Buen Desempeño Directivo, se centra en las acciones de liderazgo que se realizan en la gestión escolar y en las prácticas de los docentes. Estas acciones están orientadas a mejorar los aprendizajes, implementar la estrategia Aprendo en casa y cumplir con las responsabilidades señaladas en el Marco de Buen Desempeño Directivo. Se espera que los docentes desarrollen acciones que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje, con especial énfasis en planificar, facilitar, mediar y realizar evaluaciones formativas. Del mismo modo, se espera que los instructores desempeñen sus funciones y responsabilidades aplicando estrategias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto incluye centrarse en áreas como la planificación, la facilitación de debates, la orientación y la realización de evaluaciones formativas.

La norma técnica mencionada anteriormente, que aborda el trabajo a distancia de los docentes en instituciones y programas educativos públicos durante el brote de COVID-19, esboza un conjunto de acciones que los directores deben llevar a cabo para la supervisión y el cumplimiento de sus responsabilidades hacia la institución educativa. Estas acciones son esenciales para su papel como directores en el contexto de la educación a distancia o trabajo remoto. Uno de los métodos de supervisión indica que los directores deben:

- Implementar protocolos de seguimiento y supervisión de las operaciones de las IE, de acuerdo con las normas emitidas por el Ministerio de Educación y demás medidas que se determinen, para garantizar el desarrollo de la jornada laboral y no presencial

a través de la contratación a distancia. Para lograr este objetivo, es necesario que dispongan de un directorio completo con la información de contacto del personal de la IE, incluidos sus números de teléfono móvil y direcciones de correo electrónico individuales.

- El usuario no facilitó ningún texto. Para agilizar el proceso de supervisión, el director y/o subdirector responsable de la EI debe crear un plan de trabajo exhaustivo que incluya un calendario de actividades docentes para toda la duración del aislamiento social obligatorio.
- El usuario no proporcionó ningún texto. Para agilizar el proceso de seguimiento del trabajo no presencial, las personas tienen la opción de utilizar una red social para coordinarse con el personal responsable o establecer grupos de comunicación dentro de la red social seleccionada. Esto se incluye dentro del plan de trabajo predeterminado establecido para la EI y recogido en la documentación de gestión.
- El usuario no aportó ningún texto. El director y subdirector de la IE están obligados a notificar a la UGEL sobre el trabajo a distancia realizado, utilizando los métodos y procedimientos específicos establecidos por la UGEL.

Igualmente, según la referida norma técnica, **las responsabilidades** que deben cumplir los directivos de la IE son:

- Desarrollar y supervisar la implementación de las estrategias acordadas con los instructores, teniendo en cuenta el contexto, las circunstancias y las características específicas de los niños y sus familias, así como el nivel y la modalidad de instrucción.
- Durante el tiempo de aislamiento social obligatorio, es importante establecer canales de comunicación permanentes con los instructores de EI. Esto permitirá coordinar eficazmente el trabajo tanto de los profesores designados como de los contratados, al tiempo que se garantiza que la condición de aislamiento obligatorio no se vea comprometida.
- Determinar y establecer diversas plataformas de comunicación (tales como WhatsApp, Facebook, teléfonos fijos, celulares y herramientas de reuniones virtuales como Hangouts y Zoom) para difundir eficazmente la información y proporcionar orientación a los padres con respecto a asuntos administrativos y educativos relacionados con sus hijos durante la emergencia nacional y el servicio a distancia.
- Proporcionar orientación a los profesores y otros profesionales en relación con la aplicación de los servicios educativos a distancia, incluido el uso adecuado de

herramientas y métodos, así como la organización del seguimiento de los estudiantes. Este seguimiento tiene por objeto garantizar que los estudiantes utilicen eficazmente las estrategias y los recursos proporcionados por el Ministerio de Educación en el marco de «Aprendo en casa», teniendo en cuenta sus condiciones individuales de conectividad.

- Mejorar la comprensión de los padres sobre la importancia de los entornos virtuales, televisivos y radiofónicos para facilitar la educación de sus hijos, y promover la participación activa de los padres en el camino de aprendizaje de sus hijos, en particular en la gestión eficaz de su tiempo en las diferentes actividades.
- Incentivar a los docentes y profesionales de los servicios educativos a inscribirse en los cursos ofrecidos por PerúEduca u otras plataformas autorizadas para involucrarse activamente en el enfoque de educación no presencial.
- Colaborar con el subdirector de la IE para ordenar y asignar las tareas de los instructores de acuerdo con el enfoque «Aprendo en casa», y establecer procedimientos para supervisar el trabajo realizado durante la ausencia del servicio educativo.
- Presentar un informe mensual a la UGEL, en (03) primeros días hábiles del mes siguiente. Este informe deberá incluir las labores realizadas por el personal de su institución educativa durante la prestación del servicio educativo a distancia utilizando las plataformas virtuales designadas por la UGEL.
- Fomentar la cooperación entre los instructores educativos para mejorar el proceso pedagógico.
- Modificar la planificación curricular con base en los factores contextuales que inciden en la prestación del servicio educativo.

La Resolución Viceministerial N° 133-2020-MINEDU, “tiene por objeto orientar a los directores de los establecimientos y administradores de los programas educativos sobre el manejo del ciclo lectivo 2020 ante la actual situación de salud pública”. La resolución tiene como objetivo promover medidas, implementadas por la dirección de los centros educativos, que reduzcan los desplazamientos y concentraciones dentro de la comunidad educativa, a fin de prevenir la propagación del COVID-19 y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad de los servicios educativos. La mencionada norma proporciona directrices específicas para el director sobre el uso de las herramientas de gestión y el cumplimiento de los compromisos de la dirección escolar.

2.2.1.2 Instrumentos de gestión

Al inicio del año lectivo, las instituciones pluriescolares y los programas educativos deben contar con sus IGI para planear, dirigir y ejecutar eficazmente sus procedimientos administrativos primarios (...) En la actual coyuntura de salud pública, las escuelas y los programas educativos utilizan los Lineamientos e Indicadores Instruccionales (IGI) que fueron autorizados y/o modificados en 2019. En 2020, las instituciones y programas educativos tienen la capacidad de evaluar y modificar sus recursos digitales y adecuarlos de acuerdo con sus requerimientos específicos, particularmente para actividades que requieran la participación de personas de la comunidad educativa. Además, considerando el presente año y las circunstancias de salud pública imperantes, el procedimiento para modificar el II.GG. es el siguiente: El director evalúa sus lineamientos institucionales y, tomando en cuenta las recomendaciones gubernamentales para atender la situación actual de salud pública, identifica los contenidos específicos que requieren ser modificados, particularmente en lo que se refiere a las actividades que requieren la presencia física de personas de la comunidad educativa. Posteriormente, el director difunde las modificaciones sugeridas a los miembros de la comunidad educativa a través de diversos medios de comunicación, como la radio, el correo electrónico, el teléfono y las redes sociales. Además, se da un plazo determinado para que las personas presenten sus opiniones. Posteriormente, integra una edición revisada de las herramientas de gestión y la difunde entre la comunidad educativa.

2.2.1.3 Compromisos de gestión escolar

El compromiso 4, de la dirección de la escuela implica proporcionar apoyo y supervisión para mejorar los métodos de instrucción que se alinean con los objetivos trazados en el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB). Este compromiso de gestión faculta al equipo directivo y docente de las escuelas, o a quienes asuman sus funciones en los programas educativos, a implementar medidas destinadas a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. “Estas medidas priorizan la planificación, la facilitación y la evaluación formativa, utilizando prácticas de gestión como el apoyo pedagógico, el monitoreo de las prácticas pedagógicas de los profesores y el seguimiento y apoyo al progreso del aprendizaje de los alumnos” (RV N° 133-2020-MINEDU)

2.2.1.4. Prestación de asistencia pedagógica y áreas de trabajo colaborativo

Se refiere a la prestación de apoyo y ayuda por parte del equipo directivo a los instructores en relación con su desempeño. Se incluyen actividades como el diseño de

planes educativos, la gestión del proceso de aprendizaje, la utilización de recursos educativos y el empleo de materiales de atención a la diversidad. El objetivo de esta iniciativa es facilitar la mejora sistemática y continua de las prácticas pedagógicas entre los instructores de una institución o programa educativo. La meta final es influir positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Si hay un psicólogo o mediador del personal no docente implicado en el caso de los Acontecimientos Excepcionales de Comportamiento (EBE) en una institución o programa educativo (IE), es aconsejable que participe activamente en los espacios de trabajo colaborativos o interdisciplinarios que se crean específicamente para este fin. El texto del usuario se encierra entre etiquetas. El equipo directivo utiliza tácticas de acompañamiento para identificar y difundir prácticas docentes eficaces en toda la comunidad educativa. Esto se hace a través de videollamadas en las zonas con conexión a internet y de conversaciones telefónicas en las zonas sin conexión a internet. Estos espacios de trabajo colegial pueden realizarse a distancia, de acuerdo con las directrices sanitarias establecidas por el Ministerio de Sanidad.

2.2.1.5 Monitoreo de la práctica pedagógica

De acuerdo a la norma técnica aprobada por Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU, el director es responsable de implementar mecanismos de monitoreo y supervisión de las actividades de la institución educativa durante la etapa de educación a distancia. Estos mecanismos deben ajustarse a los lineamientos proporcionados por el Ministerio de Educación y a cualquier requerimiento adicional. El propósito de estas tecnologías es autenticar el progreso de la tarea durante las jornadas de trabajo a distancia. Es fundamental que, incluso en un entorno de educación a distancia, el director pueda seguir supervisando los métodos de instrucción. Para garantizar que los alumnos reciban actividades de aprendizaje no presenciales como parte del método «Aprendo en casa», el director es responsable de crear un calendario de planificación que incluya un calendario de actividades educativas. Además, es responsable de supervisar las medidas que se hayan acordado con el personal a través de los sistemas de comunicación permanente establecidos.

2.2.1.6. Supervisión y apoyo al aprendizaje de los estudiantes.

Siguiendo los criterios pedagógicos señalados en la Resolución Viceministerial N° 093-2020-MINEDU, el director es responsable de que el personal docente supervise de cerca el desarrollo de las actividades de los estudiantes. Para lograr este objetivo, el personal docente recopila datos sobre las condiciones de conectividad de los

estudiantes, estén o no relacionadas con discapacidades. Estas necesidades pueden incluir embarazo adolescente, responsabilidades de maternidad o paternidad, trastornos, discapacidades, enfermedades crónicas o condiciones que requieran tratamiento a largo plazo, así como casos de violencia, entre otros. El objetivo de estos esfuerzos es garantizar el progreso ininterrumpido de todos los alumnos implicados.

El Ministerio de Educación, en el Marco para el Buen Desempeño de la Gestión (2014, p.15), adopta la definición de liderazgo pedagógico propuesta por Leithwood (2009). Según esta definición, “el liderazgo pedagógico implica la activación e influencia de otros para dar forma y lograr las intenciones y objetivos compartidos de la escuela. El objetivo final es garantizar un aprendizaje óptimo para todos los alumnos, sin ningún tipo de segregación”. Bolívar (2014), afirma que “el liderazgo educativo comprende todas las actividades directivas que implican liderar y dirigir hacia determinados fines y metas. Sostiene que este líder debe ejercer influencia, motivar y movilizar a los integrantes de la escuela pública en materia educativa”. Liderar pedagógicamente es una mentalidad esencial que promueve el desarrollo de una institución educativa con una organización y una gestión eficaces centradas en el aprendizaje. Esto implica conectar los esfuerzos de los profesores, fomentar un clima escolar positivo que estimule el compromiso de las familias y la comunidad, y garantizar un entorno escolar de alta calidad.

2.2.2 Prácticas de evaluación formativa

La educación a distancia o no presencial se refiere a un método de aprendizaje en el que alumnos y profesores no están físicamente presentes en el mismo lugar. En su lugar, la enseñanza se lleva a cabo a través de medios escritos y tecnológicos. Los alumnos consultan de forma independiente diversas fuentes para adquirir los conocimientos, actitudes y habilidades que consideran necesarios para su progreso y formación. Este enfoque de la enseñanza se basa en gran medida en los medios de comunicación como principal medio de instrucción (RVM N°00093-2020-MINEDU). Se trata de una modificación transitoria en la difusión de información y directivas como método sustitutivo en respuesta a situaciones de crisis. Implica el uso de métodos de entrega completamente remotos para la enseñanza.

Debido a la declaración de una emergencia sanitaria destinada a contener la propagación del COVID-19, el Ministerio de Educación ha tomado la decisión de proporcionar a las instituciones educativas públicas de Educación Básica un servicio de aprendizaje a distancia. El servicio, denominado «Yo estudio en casa», está programado para iniciarse el 6 de abril de 2020. El artículo 20 del Reglamento de la Ley N° 28044,

Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, aborda específicamente el tema de la educación a distancia. Esta forma de aprendizaje se caracteriza por ser una modalidad transversal que apoya la educación permanente complementando, reforzando o sustituyendo la educación presencial. Amplía el alcance de las oportunidades educativas sin limitaciones de lugar o tiempo y se considera un posible sustituto de las clases presenciales tradicionales. La plataforma incorpora un sistema de enseñanza que ayuda a los usuarios en la promoción, organización, guía, motivación y evaluación utilizando medios de comunicación tanto escritos como tecnológicos. Mediante la utilización de la iniciativa «Aprendo en casa», que es una estrategia de educación a distancia de libre acceso, los estudiantes del país tendrán la oportunidad de seguir su educación desde la comodidad de sus propios hogares a través de diferentes canales de comunicación. Las lecciones que reciban estarán en consonancia con el plan de estudios nacional de educación básica.

La Web, TV y radio son los tres pilares sobre los que se asienta el enfoque «Aprendo en casa»: Aquí tienes un enlace a algo que puedes encontrar en Internet: Visite www.aprendoencasa.pe para obtener consejos útiles, materiales y guías de actividades para los niños y sus familias. Se prevé que los alumnos sean capaces de completar las tareas diarias. Varias emisoras afiliadas, entre ellas TvPerú y canal 7, lo transmiten por televisión. En el área «Ver la programación de radio y TV» de www.aprendoencasa.pe, así como en las cuentas de redes sociales del Ministerio de Educación, se puede encontrar la programación semanal. Bajo la dirección de los presentadores de los programas de televisión, los alumnos crean sus propias oportunidades educativas únicas. Más de mil emisoras de radio de todo el país emiten programas destinados a educar al público. Con la ayuda de los presentadores de radio, los estudiantes crean sus propias oportunidades educativas únicas. Las directrices pedagógicas para los instructores están organizadas por niveles y regiones como parte de este plan.

2.2.2.1 La enseñanza remota o a distancia

La necesidad de la educación a distancia acaba de salir a la luz, como afirma Picón (2020), debido a la epidemia de COVID-19. En pocas palabras, se trata de un método de instrucción que utiliza recursos digitales en beneficio del aprendizaje de los alumnos. Existe una larga historia de uso de máquinas en el aula. Por ejemplo, dominar la aritmética con la ayuda de un ábaco o una calculadora. Ahora imagina al mismo niño explicando cómo utiliza un ábaco o una calculadora para hacer cuentas, comparar resultados, consultar o hacer preguntas sobre una técnica mientras describe su proceso

a los demás. Muchos grupos de estudio solían funcionar así, ¿verdad? ¿No sería perfecto para un aula que funciona en línea?

Antes de la aparición de Internet, ya existía la enseñanza a distancia. En lugares remotos donde no había escuelas accesibles, los padres tenían la opción de educar a sus hijos mediante cursos de radio u otros tipos de instrucción audiovisual. Se entiende que tanto el aprendizaje presencial como el a distancia pueden existir simultáneamente, ya que el modo de instrucción es sólo una herramienta en el proceso de enseñanza y aprendizaje. “La idea errónea de que la enseñanza a distancia carece de profesores o de autenticidad hunde sus raíces en el maniqueísmo educativo y en la añoranza del pasado” (Picón, 2020).

La labor del educador es fundamental y siempre estará presente en todas las aulas. El método para impartir el amor por el aprendizaje y su entusiasmo asociado es irrelevante. Los instructores deben estar presentes en calidad de mentores, inspiradores, navegantes, mediadores o moderadores (independientemente del método utilizado). A menudo se asume que la plataforma o la tecnología en sí son la fuente de la educación. No se puede «educar» la capacidad del alumno, del mismo modo que no se puede enseñar nada nuevo a una máquina, ya que la educación no es un tema educable. El profesor sigue siendo parte integrante del proceso educativo ya sea presencial u online, pero se necesita un sistema de apoyo diferente a la hora de desarrollar una propuesta pedagógica para el aprendizaje online, donde los materiales didácticos sean algo más que herramientas, sean piedras angulares del proceso de enseñanza y aprendizaje (Picón, 2020). Picón decía esto en 2020.

2.2.2.2 Las prácticas de evaluación formativa

Para contextualizar las prácticas de evaluación formativa, es justo y necesario realizar un recuento sobre la evaluación formativa. En tal sentido, se encuentra que varios estudiosos consideran y han escrito sobre este aspecto; destacando a Martínez (2012), quien, introdujo el concepto de “evaluación formativa y abogó por su uso en contraste con la evaluación sumativa, se mostró muy interesado en explicar las posibles ventajas de la evaluación formativa para mejorar el plan de estudios”, como ponerlo a prueba cuando aún está en fase de planificación e incorporar los comentarios para perfeccionarlo.

Algunos autores, como Villafranca (2018), destacan la importancia de la evaluación formativa a la hora de analizar eficazmente estos datos para la toma de decisiones,

evaluar el rendimiento de los alumnos y fomentar un clima en el que éstos puedan superar los obstáculos (p. 26). La evaluación formativa, como se ha visto, permite detectar distintos grados de éxito que deberían centrarse en el desarrollo de determinadas pautas. La mejora del aprendizaje y de la instrucción de los alumnos es un resultado inevitable de estas tendencias. Montalván (2017) sostiene que la evaluación formativa es fundamental para una educación eficaz porque permite a los profesores reflexionar sobre los puntos fuertes y las áreas de mejora de sus alumnos para realizar los ajustes necesarios en sus lecciones y compartir esos hallazgos con ellos en el momento adecuado (p. 36). Mediante el uso de estrategias y herramientas de evaluación, los alumnos participan en la evaluación formativa, que permite a los instructores supervisar sus progresos, reflexionar sobre sus éxitos y fracasos y, en última instancia, mejorar su aprendizaje para futuras tareas. Los profesores también deben aprovechar la evaluación formativa para reflexionar sobre sus propias prácticas pedagógicas y encontrar áreas de mejora. La evaluación formativa es definida por el Ministerio de Educación (2016) como un procedimiento sistemático que consiste en evaluar las competencias establecidas (p. 39). El propósito de esta evaluación es ayudar a los estudiantes a mejorar su aprendizaje. En esencia, la evaluación formativa permite medir tanto la eficacia docente como el aprendizaje de los alumnos en tiempo real.

El propósito de la evaluación formativa, como señala Mense y Crain (2017), es “ayudar a mejorar el aprendizaje en lugar de clasificarlo y es formativa porque ayuda a los profesores y estudiantes a obtener retroalimentación sobre lo que están haciendo bien, esto permite que la instrucción cambie en función de lo que los estudiantes necesitan” (p.13).

La evaluación formativa es definida por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE, 2007; p.68), citado por Pasek y Mejía (2017; p.179), como un proceso sistemático en el que participan tanto el docente como el estudiante. “Su propósito es recabar información relevante y oportuna sobre los avances y dificultades, de manera que se puedan tomar decisiones para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y reorientar la formación”. La evaluación formativa va más allá de la mera calificación numérica de los conocimientos adquiridos; también evalúa factores como la motivación, la atención, la puntualidad, el esfuerzo y el rendimiento en relación con un punto de partida previo. Componente fundamental en la mejora de los resultados académicos, esta evaluación adopta un enfoque correctivo para evitar la perpetuación de circunstancias inferiores.

El propósito de la evaluación formativa es guiar a los educadores en la adaptación de sus planes de clase y materiales pedagógicos para satisfacer las diversas necesidades de sus alumnos. Su objetivo es identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora en el aprendizaje, más que evaluar o calificar en función de los resultados de dicho aprendizaje.

El objetivo primordial de este tipo de evaluación, según Fernández (s/f), es “averiguar cuántos conocimientos han retenido los alumnos y los profesores para evitar repetir errores u omitir información”. El objetivo de proporcionar a los alumnos una crítica constructiva es ayudarles a aprender de sus errores y a mejorar en el futuro. Todas las partes del proceso educativo se ven afectadas por las opciones de mejora que surgen de esta revisión (p. 21). No obstante, es necesario cumplir una serie de requisitos previos antes de poder alcanzar este objetivo de mejora:

- Ocurrir al llevar a cabo en el contexto educativo.
- Para poder analizarlos, descomponer los contenidos y objetivos del material en unidades de aprendizaje más pequeñas que tengan su propio significado.
- Utilizar instrumentos adecuados que identifiquen los tipos de errores y aciertos... Si los niveles de aprendizaje no son demasiado complejos, las pruebas objetivas pueden ser un buen instrumento. Algunos autores mencionan la práctica en algunas universidades (Harvard, por ejemplo) de los trabajos de un minuto, que son preguntas abiertas que se hacen al final de la clase, en las que se pide a los alumnos que resuman los puntos más importantes enseñados o que establezcan una conexión entre algo tratado previamente y lo explicado en clase.
- Para este tipo de evaluación se requiere una recogida de datos más frecuente que para los tipos inicial o sumativa.
- Notificar a los estudiantes. Organizar un encuentro común entre el profesor y los estudiantes, resolver problemas y proporcionar sugerencias para acciones futuras.

Por lo tanto, los procedimientos de evaluación formativa se ven como una serie de pasos que se pueden tomar para recopilar continuamente datos sobre el aprendizaje, determinar dónde están los estudiantes y ajustar la instrucción para ayudarles a alcanzar sus objetivos. Según Heritage (2007), al que hace referencia Moreno (2016), “la evaluación formativa anima a los estudiantes a participar activamente con sus profesores, aclarar sus objetivos de aprendizaje y obtener información sobre su progreso, próximos pasos y acciones necesarias”.

Así, para que tanto estudiantes como profesores puedan responder a las siguientes preguntas - «¿Hacia dónde voy?», es decir, «¿qué objetivo de aprendizaje espero alcanzar?», «¿Dónde estoy ahora?», es decir, «¿cuán cerca o lejos estoy de alcanzar ese aprendizaje?», las prácticas de evaluación formativa utilizan un proceso que pretende articular la enseñanza-aprendizaje con el fin o propósito. Esto hace necesario el uso de metodologías alternativas de evaluación. Al respecto, el Ministerio de Educación de Chile (2017) sugiere:

a. Difundir los objetivos del curso y los criterios para evaluarlos. Tener un destino claro en mente es crucial para alcanzar cualquier meta. Así pues, para que los estudiantes centren sus esfuerzos en alcanzar los resultados de aprendizaje deseados, es esencial que sean conscientes de dichos resultados y los tengan bien claros. Cuando los objetivos del aprendizaje y los medios para alcanzarlos no están claramente definidos, los esfuerzos se desvían o no producen los resultados deseados, lo que provoca una sensación de fracaso y decepción. Así pues, la primera táctica consiste en asegurarse de que los alumnos saben «adónde van» o qué se supone que deben estudiar.

Una práctica habitual es anotar los objetivos de aprendizaje en la pizarra al comienzo de la clase. Sin embargo, esto rara vez es suficiente para que el alumno entienda lo que se espera de él. Escribirlos no siempre hace visibles las dimensiones o aspectos del aprendizaje que se pretende, ni ayuda a identificar los distintos niveles de consecución de ese aprendizaje. Sin embargo, la comprensión de un objetivo declarado no está garantizada con sólo leerlo, especialmente cuando se trata de actuaciones más intrincadas.

A la luz de lo anterior, es fundamental idear medidas que garanticen que los alumnos captan plenamente el significado, la forma y la apariencia del objetivo de aprendizaje, así como las cualidades o criterios de logro que les permitirán reconocer su realización, mediante el uso de ejemplos pertinentes, modelos y un lenguaje de fácil comprensión. Al proporcionar una descripción de cómo es el aprendizaje en el nivel de crecimiento deseado, los criterios de evaluación ayudan al alumno a hacer más evidente su progreso. Los aspectos del objetivo de aprendizaje que permiten examinar y evaluar el trabajo de cada alumno se conocen como criterios de logro (Contreras, 2010). Estos criterios pueden ser componentes de una rúbrica de evaluación o, a veces, indicadores de evaluación, dependiendo del método elegido para evaluar este aprendizaje.

Cuando se definen y comunican criterios precisos, los profesores y los alumnos se benefician de una comprensión compartida de «lo que parece» cuando se alcanza un objetivo de aprendizaje. Esto, a su vez, fomenta el debate en torno a la «calidad» deseada del aprendizaje. Esto prepara el terreno para comparar el progreso del alumno

hacia el objetivo con su rendimiento real. A medida que el alumno complete esta tarea con regularidad, desarrollará la capacidad de evaluar y controlar su propio aprendizaje. Puesto que es mucho más sencillo avanzar si se sabe adónde se va o qué se quiere conseguir, el tiempo empleado en permitir que los alumnos capten correctamente el objetivo ayuda al siguiente proceso de aprendizaje. Dado que éste es el primer enfoque de evaluación formativa, se considera una potente herramienta educativa en sí misma, así como un requisito previo necesario para una instrucción competente.

b. Elaborar planes y ejecutar tareas para demostrar los conocimientos adquiridos.

En la segunda táctica, construimos actividades de aprendizaje y evaluación para mostrar en qué punto del camino hacia el aprendizaje previsto nos encontramos. “Los profesores tienen dificultades para proporcionar retroalimentación útil a los estudiantes cuando no tienen información clara y precisa sobre su progreso hacia los objetivos de aprendizaje” (Moss y Brookhart, 2009, citado por Minedu de Chile, 2017).

Los siguientes estándares deben ser considerados, como mínimo, para garantizar que la evidencia sea precisa y de buena calidad (Heritage, 2010; referenciado por Minedu de Chile, 2017).

- Las pruebas del aprendizaje deben basarse en una actividad de evaluación que se ajuste al objetivo de aprendizaje y a los criterios de calidad o de aprovechamiento. Si las pruebas no reflejan con exactitud el aprendizaje esperado, las decisiones pedagógicas no estarán tan en sintonía con las necesidades reales de los alumnos. Por lo tanto, esta alineación es fundamental.
- En otras palabras, las pruebas tienen que incluir suficiente información rica para retroalimentar la enseñanza y el aprendizaje, y tienen que ser lo suficientemente específicas sobre el aprendizaje como para ayudar en las elecciones y actividades de crecimiento.
- En todas las aulas hay niños con diferentes puntos de partida en el aprendizaje, y es importante que todos tengan la oportunidad de demostrar su progreso, independientemente de las pruebas que se elijan. Por eso es importante pensar en una gama de niveles de rendimiento, desde los más fundamentales hasta los más avanzados.
- En lugar de basarse en un solo tipo de prueba, es preferible incluir una variedad de pruebas en los procesos de toma de decisiones y ofrecer a los alumnos más oportunidades de demostrar sus conocimientos y capacidades.

La recopilación de pruebas o información sobre el aprendizaje puede producirse de varias maneras: en primer lugar, mediante la evaluación planificada para la interacción en el aula (es decir, preguntas o métodos para generar reflexión y debate de antemano con el fin de recopilar pruebas del pensamiento y el aprendizaje de los alumnos en

clase); en segundo lugar, mediante la evaluación integrada en la enseñanza (es decir, como parte de determinados hitos predeterminados del proceso de enseñanza-aprendizaje en los que es importante generar espacios para la evaluación y la retroalimentación); y en tercer lugar, mediante las actividades habituales en el aula (por ejemplo, utilizando el cuaderno o los registros). Cada cosa que ocurre en clase tiene el potencial de ser utilizada como evidencia para la evaluación, por lo que es una gran herramienta para llevar un control de lo bien que están aprendiendo los alumnos.

c. Hacer críticas constructivas en el momento oportuno. Intervención educativa, la retroalimentación instruye a los alumnos sobre cómo proceder en su aprendizaje a partir de los datos de la evaluación. La reflexión del profesor sobre su práctica también se construye sobre esta base, ya que le permite analizar sus prácticas pedagógicas y determinar cuáles tuvieron mayor impacto en el aprendizaje de los alumnos. Esto, a su vez, permite al profesor tomar decisiones oportunas sobre el ajuste de estrategias y planes, así como realizar ajustes específicos para determinados alumnos.

Los alumnos necesitan tanto una instantánea de su trayectoria de aprendizaje actual como instrucciones específicas sobre cómo mejorarla. Pero la disponibilidad de información es insuficiente por sí sola (Sadler, 1987, citado por Minedu de Chile, 2017); “la retroalimentación debe ser manejada con cuidado y paciencia para garantizar que sea una herramienta que potencie el aprendizaje”. Nuestra atención se dirige a la segunda parte: la retroalimentación puede tomar la forma de cualquier enfoque que ayude a un estudiante a progresar en su aprendizaje.

La retroalimentación pedagógicamente eficaz se caracteriza por estar referida a criterios, lo que significa que es específica, detallada y fácil de entender. Además, tiene el potencial de promover la metacognición, que es la capacidad de reconocer y comprender los propios procesos, ideas y estrategias de aprendizaje, así como de autorregularse para mantener el progreso. Por lo tanto, “en lugar de limitarse a responder emocionalmente a la información, se anima a los estudiantes a pensar en un componente particular de su rendimiento a través de una retroalimentación eficaz” (William, 2011, como se menciona en Minedu de Chile, 2017). Al carecer de conocimientos precisos sobre qué y cómo se produce el aprendizaje y cómo avanzar, comentarios y calificaciones como «esfuérate más» y «muy bien» no ofrecen nada que ayude al aprendizaje. Esto significa que los estudiantes pueden discutir sus comentarios con sus profesores si lo necesitan, y que la retroalimentación proporcionada antes de la calificación es más beneficiosa.

d. Permitir que las personas proporcionen y reciban retroalimentación de diversas formas. Los alumnos pueden comprender mejor su nivel actual de competencia y cómo mejorar con la ayuda del cuarto método, que les anima a evaluarse a sí mismos y a sus compañeros de forma independiente, correcta, cortés y constructiva. Cuando los alumnos evalúan su propio rendimiento o el de sus compañeros en relación con los criterios de rendimiento, pueden ver en qué aspectos han destacado y en cuáles necesitan mejorar. Esto ayuda a la autoevaluación y a la evaluación por los compañeros, lo que a su vez mejora el proceso de regulación metacognitiva

Un principio importante de la evaluación formativa es hacer que el alumno participe más activamente en el establecimiento de conexiones entre la evaluación y su propio aprendizaje. Los estudiantes demuestran un crecimiento en su capacidad para autorregular su aprendizaje cuando analizan activamente la información obtenida de las evaluaciones, establecen conexiones con lo que ya saben y lo aplican para crear nuevos conocimientos. Este proceso también se denomina «evaluación como aprendizaje» y se produce cuando los estudiantes supervisan activamente su propio aprendizaje y utilizan la información que reciben para realizar ajustes, adaptaciones e incluso cambios significativos en su comprensión.

La autoevaluación requiere familiarizarse tanto con el proceso como con los resultados. Los alumnos pueden hacerlo dándose cuenta de que la autoevaluación no consiste en obtener una calificación, sino en reflexionar sobre el propio rendimiento y cómo éste refleja el propio crecimiento como aprendiz. Para ayudar a los alumnos, los profesores deben mostrarles cómo aplicar los criterios de realización a la autoevaluación de su trabajo. Una vez que los alumnos dominen los criterios de realización y sean capaces de comparar su propio rendimiento y el de sus compañeros con ellos, necesitarán orientación sobre cómo evaluar las pruebas, sacar conclusiones sobre la calidad de su trabajo y diseñar planes para avanzar en su progreso actual o establecer objetivos totalmente nuevos para su educación. La capacidad de observar y caracterizar las actuaciones como prueba del aprendizaje y, a continuación, elaborar una interpretación o juicio evaluativo como tal es esencial para la autoevaluación y la coevaluación, al igual que lo es para la retroalimentación: Sus comentarios escritos u orales deben centrarse en proporcionar descripciones detalladas del acto que están viendo, en lugar de limitarse a calificarlo. Para que cada alumno pueda emitir un juicio sobre su actuación en relación con los criterios de realización, estas descripciones deben estar bien articuladas y referirse a las áreas pertinentes de la actuación.

Los estudiantes completan con éxito las autoevaluaciones cuando son conscientes de su «nivel» actual, así como de sus puntos fuertes y oportunidades de crecimiento, en relación con determinados estándares de calidad o rendimiento. Además, cuando los individuos demuestran que valoran la naturaleza reflexiva de la autoevaluación y empiezan a incorporarla a sus prácticas de trabajo diarias. Para que la autoevaluación se considere formativa, los estudiantes deben ser capaces de utilizar los resultados para informar su propio aprendizaje.

En el contexto de la evaluación formativa, el Ministerio de Educación del Perú (2020) afirma, tal como se indica en el Currículo Nacional de Educación Básica (2016), que “los docentes utilizan los portafolios de los estudiantes para realizar un seguimiento del progreso del aprendizaje”. Con el propósito de evaluar y retroalimentar a los estudiantes sobre sus fortalezas, áreas de mejora y progreso general, este portafolio recopila datos de los componentes presenciales y en línea del programa. De acuerdo a la Resolución Viceministerial N° 094-2020-MINEDU, la retroalimentación puede ser proporcionada de diversas maneras: formal, informal, oral, escrita, individual o grupal. Cualquiera que sea su forma, debe estar adaptada a las necesidades de los alumnos, ser clara para ellos y tener por objeto inspirar optimismo, confianza en sí mismos y motivación intrínseca. Los profesores controlan a los alumnos tanto en persona como a distancia para asegurarse de que asisten a clase y realizan las tareas. La creación de oportunidades educativas adaptables que no se atengan a normas de recuperación de horas o de cobertura de contenidos debe ser la máxima prioridad de estos esfuerzos. Hay que tener en cuenta que la saturación del trabajo pedagógico en casa es un factor crucial a considerar durante la etapa de aprendizaje a distancia. Durante la etapa de aprendizaje a distancia, los estudiantes y sus familias no deben ser sobrecargados con demasiado trabajo; por el contrario, debe ser un trabajo útil que desarrolle las habilidades del CNEB.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La presente investigación fue desarrollada en la IE “Abilia Ocampo” de la provincia de Rioja, región San Martín en el contexto de la pandemia del Covid-19; es decir, cuando el servicio educativo fue a distancia y mediante la implementación de la estrategia nacional de aprendizaje en casa

La Institución Educativa “Abilia Ocampo” se ubica en el Jirón Julio C. Arana 580 de la ciudad de Rioja. Según el último censo educativo, ofrece sus servicios en dos turnos en 22 secciones y tiene un total aproximado de 698 estudiantes del nivel secundario.

3.1.2. Periodo de ejecución

El estudio se inicia mediante la elaboración del proyecto en junio del 2020 y se tuvo previsto concluir en febrero de 2021 (08 meses); sin embargo, por diversas razones de atención durante el trabajo remoto y confinamiento social en la que se encontraba la IE, la Universidad, entre otros asuntos administrativos; recién se logró aprobar el proyecto en setiembre del 2021 mediante Resolución de Consejo Directivo N° 044-2021-UNSM-T/EPG-CD.

Un año después, a solicitud del interesado y mediante Resolución de Consejo Directivo N° 279-2022-UNSM/EPG-CD de fecha 22 de setiembre de 2022, se aprueba modificar el artículo 20° de la Resolución de Consejo Directivo N° 044-2021-UNSM-T/EPG-CD, de fecha 10 de setiembre de 2021. No obstante, mediante carta N° 28-2022/UNSM-FEH/UPG-R/PJ de fecha 27 de julio de 2022, el presidente del jurado comunica al director de la Escuela de Posgrado sobre la revisión y observaciones del proyecto de tesis. Seis meses después, mediante Carta N° 064-2023-UNSM-T/EPG se comunicó al investigador sobre el levantamiento de las observaciones del proyecto y se otorga 30 días calendario para presentar el informe respectivo.

3.1.3. Autorización y permisos

Para el desarrollo y ejecución del presente estudio se tuvo en cuenta la Resolución de Consejo Directivo N° 044-2021-UNSM-T/EPG-CD; a partir de la aprobación del proyecto de tesis, se implementaron acciones para validar y aplicar los instrumentos, solicitando

autorización al director de la IE mediante la modalidad virtual utilizando un formulario drive; por cuanto, el aislamiento social, el trabajo remoto y el servicio educativo continuaba siendo a distancia.

3.1.4. Control ambiental y protocolo de bioseguridad

Se cumplió los protocolos de aislamiento social o confinamiento; así como, el uso de mascarillas; porque precisamente en ese tiempo el servicio educativo era no presencial y se realizaba el trabajo remoto, según las condiciones y responsabilidades; por eso, el recojo de la información se realizó mediante un formulario google drive aplicado a los sujetos muestrales, previo conocimiento y autorización del director de la Institución Educativa.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

Durante el proceso de investigación y en todas sus fases, se tuvo presente los principios éticos de la investigación; partiendo por el **principio de respeto** a los derechos de autor, citando y referenciando toda fuente bibliográfica. A su vez, son parte de la práctica investigativa, el **principio de libertad y autonomía**, bajo los cuales, se tomó la libre e independiente decisión de investigar sobre el problema que motivó esta investigación y en un escenario adverso e incertidumbre; asimismo, se aplicó el **principio de beneficencia**; pues, fue necesario ofrecer seguridad y tranquilidad para conservar el bienestar socioemocional de los participantes y sin exponerlo al riesgo de contagio, al aplicar los cuestionarios de manera remota.

3.2 Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable 1. Desempeño directivo remoto

Definición conceptual. El liderazgo en la gestión de la escuela IE y las prácticas de los docentes apuntan a mejorar el aprendizaje, utilizando estrategias como la iniciativa Aprendo en Casa (RVM N° 097-2020-MINEDU). Además, “los docentes tienen la responsabilidad de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la planificación, la gestión-mediación y la evaluación formativa” (RV 133-2020-MINEDU).

Tabla 1
Variable 1. Desempeño directivo remoto

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño directivo remoto	Organización y planificación	Actualización de los instrumentos de gestión. Orientaciones a padres y docentes sobre la Estrategia aprendo en casa.	Ordinal
	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Motivar a docentes y familias a revisar la planificación de la EaC y el desarrollo de las experiencias de aprendizaje por radio y tv.	
	Monitoreo y seguimiento a la práctica pedagógica	Acompañar a docentes y familias en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje de la EaC.	

Variable 2: Prácticas de evaluación formativa

Definición conceptual. Se trata de una serie de pasos diseñados para determinar el nivel actual del alumno, reunir pruebas sobre su aprendizaje en tiempo real y, a continuación, ajustar la instrucción en consecuencia. “Como parte de la evaluación formativa, los estudiantes colaboran estrechamente con sus instructores para identificar áreas de crecimiento, realizar un seguimiento de su progreso hacia esos objetivos y planificar el futuro” (Heritage 2007, citado por Moreno, 2016)

Tabla 2
Variable 2: Prácticas de evaluación formativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Prácticas de evaluación formativa	Metas de aprendizaje	Compartir objetivos y criterios de logro	Ordinal
	Criterios de evaluación	Diseñar y realizar actividades que permitan evidenciar el aprendizaje	
	Retroalimentación	Análisis de evidencias Retroalimentación efectiva y oportuna.	
	Auto y coevaluación	La capacidad de los alumnos para evaluarse a sí mismos y a sus compañeros de forma independiente.	

3.2.2. Variables secundarias

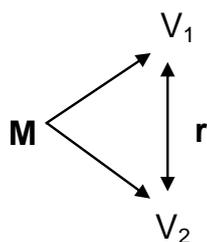
En el trabajo de campo, se tuvo cuidado para que todos los sujetos de la muestra respondan plenamente el cuestionario en el formulario google, a fin de garantizar el recojo de información.

3.3 Procedimientos de la investigación

Debido a que pretende ampliar la información sobre los temas de análisis, la investigación empleada es de tipo básico con enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2014), “esta investigación busca dar respuesta a sus hipótesis mediante el uso de datos numéricos sobre el tema de indagación”.

Se logró caracterizar el comportamiento de cada variable y su interacción entre sí, ya que el estudio fue de tipo descriptivo y correlacional. Además, al realizar una “investigación correlacional, podemos conocer las conexiones entre variables, lo que nos permite prever cómo actuaría un grupo de participantes en una determinada variable comparando sus puntuaciones en esa medida con las de otros factores relacionados” (Ruiz, 2013).

Este estudio no utiliza un diseño experimental, sino que sigue los procesos naturales, observa las variables a medida que se producen y luego analiza los resultados. Como afirman Hernández et al. (2014). La siguiente figura ilustra esta metodología:



Donde:

M: Muestra representada por los docentes nombrados y contratados.

O₁: Opiniones sobre el desempeño directivo remoto

O₂: Opiniones sobre la práctica de evaluación formativa

r: es la relación entre las variables.

3.3.1 Población y muestra

Población: La población estuvo conformada por 33 docentes, entre nombrados y contratados que laboran en la Institución Educativa “Abilia Ocampo” de Rioja.

Criterios de inclusión: Docentes nombrados y contratados

Criterios de exclusión: Docentes nombrados y contratados que no se encuentren durante el recojo de los datos o no se logró comunicar durante el aislamiento social.

Muestra: Por tratarse de una población muy pequeña, conformada por 33 docentes, entre nombrados y contratados que laboran en la IE Abilia Ocampo de Rioja, se tuvo en cuenta criterios de inclusión y exclusión y se trabajó con todos.

Muestreo. Se empleó el muestreo no probabilístico e intencional

3.3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

En este estudio, un cuestionario sirvió como instrumento principal para recoger las opiniones de los profesores sobre el desempeño directivo en el contexto de la estrategia Aprendo en casa y las prácticas de evaluación formativa a distancia, utilizando una variedad de dimensiones e indicadores. La metodología de investigación utilizada fue la investigación por encuesta. Ñaupas et al. (2013) afirma que, “los cuestionarios son un instrumento de encuesta que implica la creación de una lista estructurada de preguntas relativas a las variables e indicadores de estudio, e hipótesis de trabajo, los datos recogidos se utilizarán para confirmar la hipótesis de trabajo”.

Validación y confiabilidad del instrumento

Las herramientas de investigación se diseñaron cuidadosamente para que cumplieran determinadas normas, lo que les permitiría recabar de la población estudiada los datos y la información necesarios para responder a la cuestión de manera eficiente y eficaz. Los instrumentos se elaboraron así: tras su creación, se recurrió a tres especialistas con titulación de máster o superior para que examinaran y evaluaran el marco de los instrumentos con arreglo a una plantilla prescrita. Antes de su aplicación, se tuvieron en cuenta sugerencias y comentarios con el fin de mejorar las encuestas.

Con la información recabada de los jueces, se determinó el coeficiente de validez median la V de Aiken; obteniéndose un 84% y 85% de consenso entre jueces respecto a la objetividad, claridad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, etc., tanto de los ítems y el instrumento en general; es decir, ambos instrumentos fueron muy válidos. Igualmente, se procede a medir la confiabilidad mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Lográndose una alta confiabilidad para ambos instrumentos de 0,75 y 0,68 respectivamente, según el Alfa de Crombach.

3.3.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos de ambas variables se analizaron mediante estadísticas descriptivas, que incluían tablas de frecuencias, cifras de dispersión, porcentajes obtenidos a partir del coeficiente de determinación (R^2) y la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Se utilizó la siguiente fórmula para determinar la dirección y el grado de proximidad de las variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Luego se determinó las hipótesis estadísticas, teniendo en cuenta la regla de decisión conforme al valor de significancia o p-valor.

Si $p > 0,05$, entonces se rechaza la H_1 y admite la H_0

Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la H_0 y acepta la H_1

a. Hipótesis estadística:

$H_0: r = 0; p > 0,05$ No existe correlación significativa entre el “desempeño directivo remoto” y las prácticas de evaluación formativa en los docentes de la I.E Abilia Ocampo, Rioja, 2020.

$H_1: r \neq 0; p < 0,05$ “Existe correlación significativa” entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa en los docentes de la I.E Abilia Ocampo, Rioja, 2020.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe las variables.

Además, se analizará Coeficiente de correlación de Pearson:

Tabla 3

Coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios

Valor de r	Significado
-1	Correlación inversa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación inversa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación inversa alta
-0,4 a -0,69	Correlación inversa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación inversa baja
-0,01 a -0,19	Correlación inversa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación directa muy baja
0,2 a 0,39	Correlación directa baja
0,4 a 0,69	Correlación directa moderada
0,7 a 0,89	Correlación directa alta
0,9 a 0,99	Correlación directa muy alta
+1	Correlación directa grande y perfecta

3.3.4 Actividades para el logro de los objetivos

Tabla 4

Logro de objetivos - Actividades

Objetivos	Acciones o tareas
Objetivo específico 1	Para establecer o calcular la relación entre desempeño directivo remoto y metas de aprendizaje, se realizó primero la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y conforme a los resultados de la tabla 1 la significancia obtenida, el desempeño directivo ($p > 0,05$) presenta distribución normal y metas de aprendizaje ($p < 0,05$) no presenta distribución normal. Entonces, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los demás cálculos se realizaron en el SPSS v25 y se presentan en la tabla 2
Objetivo específico 2	Para establecer o calcular la relación entre desempeño directivo remoto y criterios de evaluación, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y conforme a los resultados de la tabla 1 la significancia obtenida, el desempeño directivo ($p > 0,05$) presenta distribución normal y criterios de aprendizaje ($p < 0,05$) no presenta distribución normal. Entonces, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los demás cálculos se realizaron en el SPSS v25 y se presentan en la tabla 3
Objetivo específico 3	Para establecer o calcular la relación entre desempeño directivo remoto y retroalimentación formativa, se realizó primero la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y conforme a los resultados de la tabla 1 la significancia obtenida, revela que el desempeño directivo ($p > 0,05$) presenta distribución normal y retroalimentación formativa ($p < 0,05$) no presenta distribución normal. Entonces, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25 y se presentan en la tabla 4
Objetivo específico 4	Para establecer o calcular la relación entre desempeño directivo remoto con auto y coevaluación, se realizó primero la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y conforme a los resultados de la tabla 1, la significancia obtenida para desempeño directivo ($p > 0,05$) indica que posee distribución normal, pero el auto y coevaluación ($p < 0,05$) no presenta distribución normal. Entonces, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25 y se presentan en la tabla 5
Objetivo general	Finalmente, para determinar la relación entre desempeño directivo remoto con auto y coevaluación, se realizó primero la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y conforme a los resultados de la tabla 1, la significancia obtenida para desempeño directivo y prácticas de evaluación formativa ($p > 0,05$) indica que poseen distribución normal. Por eso, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25 y se presentan en la tabla 6. Se adjunta una figura de dispersión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 5
Pruebas de normalidad

Variables y dimensiones	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Planificación y organización	,970	33	,470
Acompañamiento pedagógico	,967	33	,399
Monitoreo y seguimiento a la práctica pedagógica	,933	33	,042
Desempeño directivo remoto	,973	33	,575
Metas de aprendizaje	,873	33	,001
Criterios de evaluación	,816	33	,000
Retroalimentación formativa	,950	33	,131
Auto y coevaluación	,910	33	,010
Prácticas de evaluación formativa	,962	33	,303

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la regla de decisión, y basándose en los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (para muestras inferiores a 50), se observa que las dimensiones y la variable de rendimiento de la telegestión tienen niveles de significación superiores ($p > 0,05$); es decir, proceden de una distribución normal; sin embargo, la significancia obtenida para los datos de las dimensiones de la variable prácticas de evaluación formativa son inferiores ($p < 0,05$) excepto la variable ($p > 0,05$) o sea no presentan distribución normal. Entonces, para el análisis correlacional y prueba de hipótesis se utilizó indistintamente el coeficiente de correlación r de Pearson.

Resultado específico 1

Tabla 6
Relación entre desempeño directivo remoto y metas de aprendizaje – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020

		Desempeño o directivo remoto	Metas de aprendizaje
Desempeño directivo remoto	Correlación de Pearson	1	-,128
	Sig. (bilateral)		,479
	N	33	33
Metas de aprendizaje	Correlación de Pearson	-,128	1
	Sig. (bilateral)	,479	
	N	33	33

Fuente: Datos procesados en el SPSS V25

Interpretación

Conforme al primer objetivo e hipótesis específica, en la tabla 6 se muestra los resultados de la correlación r de Pearson obtenidas entre desempeño directivo remoto y las metas de aprendizaje; notándose un grado de correlación muy bajo y negativo ($r=-0.128$) con un p valor ($\text{sig.}=0,479$) superior ($p>0,05$) Con base en la regla de decisión estadística, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Esto significa que no existe relación significativa entre el desempeño de la gestión a distancia y las prácticas de evaluación formativa utilizadas por los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo de Rioja - 2020.

Resultado específico 2

Tabla 7

Relación entre desempeño directivo remoto y criterios de evaluación – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020

		Desempeño o directivo remoto	Criterios de evaluación
Desempeño directivo remoto	Correlación de Pearson	1	-,052
	Sig. (bilateral)		,773
	N	33	33
Criterios de evaluación	Correlación de Pearson	-,052	1
	Sig. (bilateral)	,773	
	N	33	33

Fuente: Datos procesados en el SPSS V25

Interpretación

Conforme al segundo objetivo e hipótesis específica, en la tabla 7 se presentan los resultados de la correlación r de Pearson obtenidos entre desempeño directivo remoto y los criterios de evaluación; observándose un grado de correlación muy bajo y negativo ($r=-0.052$) con un p valor ($\text{sig.}=0,773$) superior ($p>0,05$); y acorde con la regla de decisión estadística, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una relación significativa entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa inherente a los criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020.

Resultado específico 3

Tabla 8

Relación entre desempeño directivo remoto y retroalimentación formativa – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020

		Desempeño directivo remoto	Retroalimentación formativa
Desempeño directivo remoto	Correlación de Pearson	1	,110
	Sig. (bilateral)		,544
	N	33	33
Retroalimentación formativa	Correlación de Pearson	,110	1
	Sig. (bilateral)	,544	
	N	33	33

Fuente: Datos procesados en el SPSS V25

Interpretación

Conforme al tercer objetivo e hipótesis específica, en la tabla 8 se exhiben los resultados de la correlación r de Pearson obtenidos, entre desempeño directivo remoto y la retroalimentación formativa; observándose un grado de correlación muy bajo y positivo ($r=0.110$) con un p valor (sig.=0,544) superior ($p>0,05$); y acorde con la regla de decisión estadística, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una relación significativa entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020

Resultado específico 4

Tabla 9

Relación entre desempeño directivo remoto y auto y coevaluación – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020

		Desempeño directivo remoto	Auto y coevaluación
Desempeño directivo remoto	Correlación de Pearson	1	,212
	Sig. (bilateral)		,236
	N	33	33
Auto y coevaluación	Correlación de Pearson	,212	1
	Sig. (bilateral)	,236	
	N	33	33

Fuente: Datos procesados en el SPSS V25

Interpretación

Conforme al cuarto objetivo e hipótesis específica, en la tabla 9 se exhiben los resultados de la correlación r de Pearson obtenidos, entre desempeño directivo remoto y el auto y coevaluación; apreciándose un grado de correlación muy bajo y positivo ($r=0.212$) con un p valor ($\text{sig.}=0,236$) superior ($p>0,05$); y acorde con la regla de decisión estadística, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una relación significativa entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020.

Resultado general

Tabla 10

Relación entre desempeño directivo remoto y práctica de evaluación formativa – IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020

		Desempeño directivo remoto	Práctica de evaluación formativa
Desempeño directivo remoto	Correlación de Pearson	1	,113
	Sig. (bilateral)		,532
	N	33	33
Práctica de evaluación formativa	Correlación de Pearson	,113	1
	Sig. (bilateral)	,532	
	N	33	33

Fuente: Datos procesados en el SPSS V25

Interpretación

De acuerdo al objetivo e hipótesis general, en la tabla 10, se presentan los resultados de la correlación r de Pearson obtenidos, entre desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa; apreciándose un grado de correlación muy bajo y positivo ($r=0.113$) con un p valor ($\text{sig.}=0,532$) superior ($p>0,05$); y conforme con la regla de decisión estadística, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una relación significativa entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020. Además, según el coeficiente de determinación ($R^2=0,127$) solamente hay un 1.27% de dependencia entre dichas variables; tal como se aprecia en la figura 1.

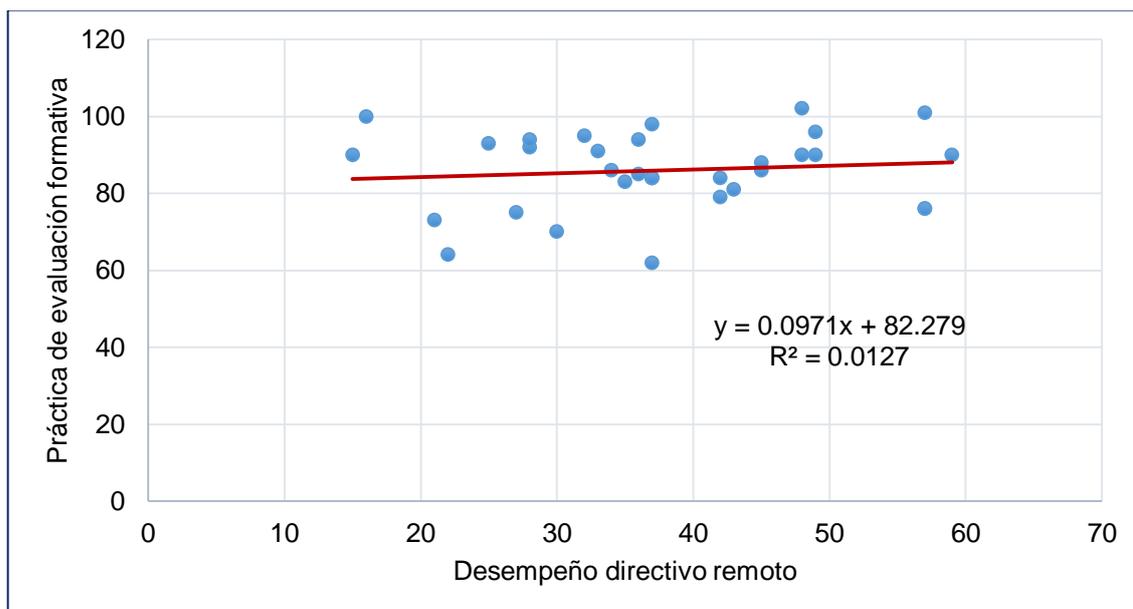


Figura 1

Coefficiente de determinación entre variables

Fuente: Datos procesados en Microsoft Excel

En esta figura se aprecia la dispersión de los datos de ambas variables y su tendencia positiva de la insignificante relación que hay entre el desempeño directivo remoto y la práctica de evaluación formativa; pues, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,0127$) indica que solamente el 1.27% de lo que realizan los docentes se debe al accionar de los directivos en el marco del ejercicio de sus funciones directivas y pedagógicas respectivamente.

4.2. Discusión de resultados

Los objetivos que orientaron el estudio destacan el establecimiento y análisis de las correlaciones entre el desempeño directivo remoto con cada una de las dimensiones de la práctica de evaluación formativa que realizan los docentes de la IE Abilia Ocampo en el contexto del servicio educativo a distancia; obteniendo como resultado, que **no hay relación significativa** que asevere la presencia de una relación directa o inversa entre dichas variables y dimensiones. En ese sentido, se puede afirmar que, las variables son independientes; porque a nivel general se obtuvo una relación muy baja y directa ($r=0.113$; $p=0,532$) y según el coeficiente de determinación (R^2), solamente hay un intrascendente 1,27% de dependencia entre variables.

Estas cifras explican que el desempeño directivo en trabajo remoto y durante el servicio a distancia fue muy insuficiente; así como, la labor de docentes en relación a la evaluación formativa también fue muy defectuoso; precisamente, el trabajo remoto

durante la pandemia y el aislamiento social provocó diversos retos en la gestión escolar; cuando se suspendió el servicio educativo, los docentes tuvieron que adaptarse en el marco de la estrategia aprendo en casa. Al respecto, Maita et al. (2022), concluye que, el liderazgo del director en la virtualidad fue regular y por su parte, el desempeño docente tiene necesidad de mejorar su práctica e identidad pedagógica, porque existe relación entre variables, incluso los autores sugieren la implementación y fortalecimiento de las competencias profesionales, pedagógicas y digitales en los docentes en la enseñanza a distancia y/o virtual. Por su parte, Mogrovejo (2021), en sus conclusiones **coincide** con la conclusión general de este estudio, expresan que, existe una correlación muy baja ($r=0.024$) y no es significativa con un ($p>0,05$) entre las variables en estudio, admitiéndose la hipótesis nula.

A diferencia, Munguía (2022), en su investigación básica sobre liderazgo directivo y evaluación formativa encontró que, existe una relación significativa; por cuanto, obtuvo un $Rho=0,523$ con $p<0,05$, concluyendo que, cuanto mejor sea el liderazgo directivo, hay tendencia que se mejore la evaluación formativa de los docentes en el contexto del aula e Institución Educativa; pero, no precisa si dicha investigación fue en contexto de pandemia; sin embargo, confirma un hecho contundente que debe ocurrir en el ejercicio de las funciones directivas y pedagógicas de los docentes; o sea, cuando hay un seguimiento, monitoreo y acompañamiento pedagógico de parte del director, ocurre cambios y mejoras en todas las dimensiones de la práctica pedagógica del docentes.

En relación al desempeño directivo remoto y establecimiento de metas de aprendizaje o propósitos, se constató que no hay significatividad en una relación muy baja con dirección negativa ($r=-0.128$; p valor= $0,479>0,05$); esto significa que, pese a la planificación, organización, seguimiento y monitoreo a la práctica pedagógica del docente, había la tendencia de minimizar la práctica evaluativa con enfoque formativo por parte de los docentes; notándose cierta contradicción; no obstante, es muy probable que se presente esta situación, debido que los desafíos de adaptarse al trabajo remoto, aprender ciertas habilidades digitales y disponer de herramientas tecnológicas fueron las principales dificultades para desempeñar las funciones directivas; así como, las acciones pedagógicas de adecuar las experiencias de aprendizaje, realizar mediación, establecer metas o propósitos de aprendizaje y comunicarse con los estudiantes para acompañar y ofrecer retroalimentación en el marco de la evaluación formativa.

En ese sentido, (Gómez et al., 2021), “confirman esta dificultad, la presencia de la enseñanza virtual ha creado un enfoque educativo que, en tiempos de emergencias sanitarias, permite impartir las clases teniendo en cuenta estilos y ritmos de aprendizaje

de estudiantes, así como garantizar una conectividad en línea eficaz”. Sin embargo, cabe señalar que muchos estudiantes y profesores se han enfrentado a dificultades para impartir clases de forma eficaz debido a la accesibilidad limitada y a otras restricciones. Esta dificultad puede entorpecer la progresión normal del proceso de formación y aprendizaje. Sánchez et al. (2022), indica que “en un entorno de educación en línea y/o a distancia, los profesores son conscientes de los aspectos conceptuales de la evaluación formativa y se esfuerzan por integrarla en su práctica docente”. Crean diferentes herramientas de evaluación y proporcionan retroalimentación. Sin embargo, reconocen las dificultades de aplicar la evaluación formativa en entornos de trabajo virtuales o a distancia, en los que las interferencias de los padres pueden obstaculizar el proceso de aprendizaje y dificultar que los profesores evalúen con precisión el progreso de los alumnos.

Otros autores como Romero (2021), también concuerda con los hallazgos y conclusiones inherentes al rol del directivo y las prácticas evaluativas que realizan los docentes, en este caso, la formulación de criterios de evaluación; Basándose en las respuestas de los instructores, el autor determina que existe una conexión insignificante (Rho de Spearman 0,051) entre la evaluación formativa y el trabajo a distancia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Además, establece que los instructores no han encontrado ninguna relación sustancial (Rho de Spearman 0,530) entre la evaluación normativa y el trabajo a distancia; mientras que, Pérez (2018), se contrapone al concluir en su tesis que, el liderazgo pedagógico desempeña un papel crucial en el fomento de las comunidades de aprendizaje dentro de las instituciones educativas. Esto se consigue estableciendo objetivos y expectativas claros, utilizando eficazmente los recursos, planificando y coordinando la enseñanza y el plan de estudios, apoyando activamente el crecimiento y el desarrollo de los profesores y garantizando un entorno seguro y propicio. Estos factores contribuyen directa y significativamente al desarrollo de comunidades de aprendizaje. Asimismo, Conislla (2018) encontró que existe una correlación sustancial ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$) entre el apoyo a la gestión y el desempeño docente de los instructores de una institución educativa pública de Ayacucho en 2018.

Sobre la relación entre el desempeño directivo remoto y la retroalimentación formativa que realizaban los docentes de la IE Abilia Ocampo, se estableció un grado de correlación no significativa, muy baja y positiva ($r = 0,110$; con un $p\text{-valor} = 0,544 > 0,05$) Este resultado se asemeja con los hallazgos y conclusiones de Romero (2021), quien también concluyó que, no existe una correlación significativa (Rho=0,249, sig. >0,05) entre la evaluación continua y el trabajo remoto; así como, tampoco existe relación

significativa ($Rho=0.004$; $sig.>0,05$) entre la evaluación retroalimentadora y el trabajo remoto según los docentes de una institución educativa. Es decir, esto confirma que durante la pandemia y el servicio educativo a distancia mediante la estrategia aprendo en casa, los docentes y directores tenían que realizar retroalimentación formativa, seguimiento escolar y tutorial y evaluación continua; pero, junto a este nuevo rol docente y directivo, afrontaron el reto de adaptarse y aprender el uso de la plataforma, el manejo de herramientas digitales y redes sociales a fin de comunicarse con dispositivos móviles mediante llamadas y cumplir con las tareas precitadas.

En cuanto a la relación entre el desempeño directivo remoto con la auto y coevaluación que realizaban los docentes de la IE Abilia Ocampo, se estableció un grado de correlación no significativa, muy baja y positiva ($r=0.212$; con un $sig.= 0,236$ superior a $0,05$); esto se debe, presumiblemente al incumplimiento de las responsabilidades directivas y al desconocimiento o dificultades de los docentes para promover la reflexión individual o colectiva sobre lo aprendido por el estudiante, entre lo que intenta y logra evidenciar en su portafolio o producciones como las actuaciones, valorando el esfuerzo del estudiante en la elaboración de sus trabajos y productos acorde con los criterios de evaluación (RVM N° 093-2020-MINEDU)

Por último, estos resultados y conclusiones correlacionales alcanzadas develan una exigua relación, pero sin significancia entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa que realizaban los docentes de la IE Abilia Ocampo, Rioja (2020), esto se debe a diversos factores; por un lado, las limitaciones técnicas y pedagógicas del directivo y los docentes para adaptarse a la nueva forma de trabajo remoto y sobre todo, la poca claridad o confusión que perdura en la docencia respecto a la forma de evaluar los aprendizajes y capacidades de los estudiantes con enfoque formativo, definiendo los criterios de evaluación, recabando evidencias, ofreciendo retroalimentación y promoviendo la reflexión individual y entre pares; así como, el hecho de realizar el acompañamiento pedagógico del director a los docentes en forma virtual. Por otro lado, no se puede negar que el estudio haya sido perfecto; se han afrontado limitaciones, durante el trabajo de campo, al recabar información con formulario, el tamaño de muestra es muy pequeña, la objetividad de las respuestas, la calidad de los instrumentos, etc.; es decir, estos aspectos también pueden haber influenciado en las correlaciones no significativas que se obtuvieron. Por eso, se alerta a otros interesados en investigar esta problemática, para tener en cuenta en sus planes de investigación, instrumental y protocolos de recolección de información.

CONCLUSIONES

1. **No existe relación significativa** entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa que realizan los docentes de la IE Abilia Ocampo, Rioja – 2020; por cuanto, se obtuvo una correlación de Pearson muy baja y positiva ($r=0.113$; con un $\text{sig.}=0,532$) superior ($p>0,05$), por eso, se acepta la hipótesis nula.
2. El desempeño directivo remoto **no se relaciona significativamente** con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020; porque, existe una relación muy baja y con dirección negativa ($r=-0.128$; con un $\text{sig.}=0,479 >0,05$); admitiéndose la hipótesis nula.
3. El desempeño directivo remoto **no se relaciona significativamente** con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020; pues, se obtuvo un grado de correlación muy bajo y negativo ($r=-0.052$; con un $\text{sig.}=0,773 >0,05$), aceptándose la hipótesis nula.
4. El desempeño directivo remoto **no se relaciona significativamente** con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020; porque, se determinó un grado de correlación muy bajo y positivo ($r=0.110$) con un p valor= $0,544 > 0,05$), admitiéndose la hipótesis nula.
5. El desempeño directivo remoto **no se relaciona significativamente** con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020; pues, se confirmó la existencia de un grado de correlación muy bajo y positivo ($r=0.212$; con un p valor= $0,236 >0,05$), aceptándose la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos y comunidad docente de la IE Abilia Ocampo, gestionar colectivamente la mejora del desempeño directivo y las prácticas de evaluación formativa durante el trabajo remoto y presencial; porque no existe una reciprocidad entre las responsabilidades que deben realizar los directivos y la práctica de la evaluación formativa que realizan los docentes.
2. A los directivos y comunidad docente de la IE Abilia Ocampo, mejorar su desempeño respecto a la planificación, organización, seguimiento, monitoreo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente inherente al establecimiento de metas de aprendizaje; pues, no hay correspondencia entre estas responsabilidades pedagógicas y de gestión escolar.
3. A los directivos y comunidad docente de la IE Abilia Ocampo, optimizar su desempeño respecto al seguimiento, monitoreo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente inherente a la formulación de criterios de evaluación; pues, no hay relación significativa entre estas responsabilidades pedagógicas y de gestión escolar.
4. A los directivos y comunidad docente de la IE Abilia Ocampo, perfeccionar su desempeño respecto al seguimiento, monitoreo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente inherente a la retroalimentación formativa; pues, no hay correlación significativa entre estas responsabilidades pedagógicas y de gestión escolar.
5. A los directivos y comunidad docente de la IE Abilia Ocampo, perfeccionar su desempeño respecto al seguimiento, monitoreo y acompañamiento pedagógico a la práctica evaluativa de promover la auto y coevaluación; pues, no hay evidencia de una correlación significativa entre estas responsabilidades pedagógicas y de gestión escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Interamericano de Desarrollo (2020) La opinión de más de 8,000 familias sobre la educación remota durante la pandemia. <https://gestion.pe/blog/bid/2020/06/la-opinion-de-mas-de-8000-familias-sobre-la-educacion-remota-durante-la-pandemia.html/>
- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión Internacional. https://www.researchgate.net/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_de_sarrollo_profesional_docente_Una_revision_internacional
- CEPAL (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Conislla, J. (2018) Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho. UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28500/conislla_qj.pdf?sequence=1
- Contreras, G. (2010). Diagnóstico de dificultades de la evaluación del aprendizaje en la universidad: un caso particular en Chile. Educación y Educadores, 13(2), 219-238.
- Días, H. (2010) Un director para la escuela peruana. Desafíos de la educación para el siglo XXI. http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2010/11/23/un_director_para_la_escuela_pe/
- Fernández, A. (s/f) La evaluación de los aprendizajes en la Universidad: Nuevos enfoques. Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Politécnica de Valencia. <https://web.ua.es/es/ice/documentos/recursos/materiales/ev-aprendizajes.pdf>
- Fucci, S. (2004). El Capital Humano de una Empresa. Tesis doctoral. Universidad de Santa Fe – Colombia.
- Gómez, I., y Escobar, F. (2021). Educación virtual en tiempos de pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú. Scielo, 1-15. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1996>

- Guiza, W. (2022). Las clases virtuales en tiempos de pandemia desde la voz y mirada de los estudiantes. PANORAMA, vol. 16, núm. 30, 2022. <https://www.redalyc.org/journal/3439/343969897022/html/>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ªed). McGraw – HILL. México.
- Lima, S., Fernández, F. (2017). La educación a distancia en entornos virtuales de enseñanza aprendizaje. Reflexiones didácticas. Atenas, vol. 3, núm. 39, pp. 31-47, 2017. Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055149003/html/>
- Maita-Díaz, D., Nolzco-Labajos, F.A., y Menacho-Carhuamaca, J. D. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública*. INNOVAResearch Journal, 7(2),1-15. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>
- Martínez, F. (2012) La evaluación formativa del aprendizaje en el aula en la bibliografía en inglés y francés. Revisión de literatura. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 17, núm. 54, julio-septiembre, 2012, pp. 849-875 Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México.
- Martínez, F. (2012). *La evaluación en el aula: promesas y desafíos de la evaluación formativa*. (U. A. de Aguascalientes, Ed.). México: Universidad Autónoma de Aguas calientes.
- Mense, G. & Crain-Dorough, M. (2017). Data Leadership for K-12 Schools in a Time of Accountability. United States of America: IGI Global. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=uw_DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- MINEDU (2003) *Ley General de Educación N° 28044*. Norma que establece los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora.
- MINEDU (2012) Decreto Supremo N° 011-2012-ED. Reglamento de la Ley General de Educación.
- MINEDU (2020). *Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU*, se dispone el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia “Aprendo en Casa”. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

- MINEDU (2020). *Resolución Vice Ministerial N° 00093-2020-MIENDU*. Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19
- MINEDU (2020). *Resolución Vice Ministerial N° 097-2020-MINEDU*. "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19".
- MINEDU (2020). *Resolución Vice Ministerial N° 133-2020-MINEDU*. "Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica"
- MINEDU (2020). *Resolución Viceministerial N° 013-2020-MINEDU*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N_013-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. Perú: MINEDU
- Ministerio de Educación (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación de Chile (2017) Evaluación formativa en el aula. Orientaciones para directivos. <https://es.scribd.com/document/397754569/Evaluaci%00%B2n-Formativa-Orientaciones-Directivos>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Decreto Supremo N° 010-2020-TR*. Disposiciones sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462424-010-2020-tr>
- Mogrovejo, R. (2021). Gestión directiva y evaluación formativa en medios virtuales a docentes de la Ugel 01- Villa María Del Triunfo 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74778>
- Montalván, D. (2017). Características asociadas a la evaluación formativa y su relación con el aprendizaje de habilidades matemáticas en estudiantes de la Carrera Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Privada SISE, 2016 (Tesis de maestría). UNE Enrique Guzmán y Valle: Perú.
- Moreno, T. (2016) Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje: reinventar la evaluación en el Aula. UAM, Unidad Cuajimalpa. México.

Munguía, E. (2022). Liderazgo directivo y evaluación formativa en los docentes de la IE Ricardo Palma, Lima – 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112686>

Ñaupas, H. Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Editorial San Marcos. Lima – Perú.

Pasek de Pinto, E. & Mejía, T. (2017). Proceso general para la Evaluación Formativa del aprendizaje. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Universidad Simón Rodríguez-Venezuela. p. 177-193.

Pérez, P., (2018) Liderazgo pedagógico y comunidades de aprendizaje en Instituciones Educativas, Red 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Universidad César Vallejo. Perú.

Picón, G., González, G., Paredes, J. (2020) Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/1115>

Picón, M. (2020) ¿Es posible la enseñanza virtual? DOI: <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2357>

Rodolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL jauja-departamento de Junín. Universidad Nacional de Educación Enrique, Guzmán y Valle: "Alma Máter del Magisterio Nacional" Escuela de Posgrado – Sección Maestría.*

Romero, R. (2021) *La Evaluación formativa y el trabajo remoto durante tiempos de pandemia en una Institución Educativa de la Región Callao.* <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6530/Rosa%20Maria%20ROMERO%20HERMOZA.pdf?sequence=5>

Ruiz, C. (2013) *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa Un Enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos.* DANAGA Training and Consulting. USA

Sánchez, G., Bravo, D., Garrido, Diego Troncoso, S., Concha, N. (2022). Evaluación formativa en contexto de educación online: perspectiva de docentes de primaria

en Chile. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (43), 51-71.
<http://dx.doi.org/10.35305/revista.vi43.209>

Vidal, M. & Fernández, B. (2015). *Aprender, desaprender, reaprender. Educación Médica Superior*, 29(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000200019&lng=es&tlng=es

Villafranca, F. (2018). Conocimiento de la evaluación formativa y la capacidad de elaboración de rúbricas de los docentes de la Red 16 Ugel-02, 2018 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24712>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la I.E Abilia Ocampo, Rioja, 2020.

Problema: Se desconoce de qué modo está favoreciendo o afectando la labor a distancia que realiza del director en las prácticas de evaluación formativa de los docentes en el marco de la estrategia aprendo en casa.													
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES DE ESTUDIO										
¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?	Establecer la correlación entre el desempeño directivo remoto y las prácticas de evaluación formativa en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020	El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020	<p style="text-align: center;">Variable 1. Desempeño directivo remoto</p> <p>Definición conceptual. Se refiere a las acciones de liderazgo ante la gestión escolar de la IE y las prácticas de los profesores orientadas a la mejora de los aprendizajes, implementación de la estrategia aprendo en casa (RVM N° 097-2020-MINEDU); así como, el ejercicio de funciones y/o responsabilidades para que los docentes desarrollen acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, con énfasis en la planificación, conducción-mediación, evaluación formativa. (RV 133-2020-MINEDU)</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño directivo remoto</td> <td>Organización y planificación</td> <td>Actualización de los instrumentos de gestión Orientaciones a padres y docentes sobre la EaC</td> </tr> <tr> <td>Acompañamiento pedagógico al equipo docente</td> <td>Motivar a docentes y familias a revisar la planificación de la EaC y el desarrollo de las experiencias de aprendizaje por radio y tv.</td> </tr> <tr> <td>Monitoreo y seguimiento a la</td> <td>Acompañar a docentes y familias en el desarrollo de las</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	Desempeño directivo remoto	Organización y planificación	Actualización de los instrumentos de gestión Orientaciones a padres y docentes sobre la EaC	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Motivar a docentes y familias a revisar la planificación de la EaC y el desarrollo de las experiencias de aprendizaje por radio y tv.	Monitoreo y seguimiento a la	Acompañar a docentes y familias en el desarrollo de las
Variable	Dimensiones	Indicadores											
Desempeño directivo remoto	Organización y planificación	Actualización de los instrumentos de gestión Orientaciones a padres y docentes sobre la EaC											
	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Motivar a docentes y familias a revisar la planificación de la EaC y el desarrollo de las experiencias de aprendizaje por radio y tv.											
	Monitoreo y seguimiento a la	Acompañar a docentes y familias en el desarrollo de las											
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p> <p>Analizar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente al establecimiento de metas de aprendizaje que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja – 2020</p> <p>El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la formulación de criterios de</p>											

<p>de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020? ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020?</p>	<p>formulación de criterios de evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p> <p>Evaluar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p> <p>Examinar la correlación entre el desempeño directivo remoto con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p>	<p>evaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p> <p>El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la retroalimentación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020</p> <p>El desempeño directivo remoto se relaciona significativamente con las prácticas de evaluación formativa inherente a la auto y coevaluación que realizan los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, Rioja - 2020.</p>	<table border="1" data-bbox="1225 193 2069 268"> <tr> <td data-bbox="1225 193 1400 268"></td> <td data-bbox="1406 193 1641 268">práctica pedagógica</td> <td data-bbox="1648 193 2069 268">experiencias de aprendizaje de la EaC.</td> </tr> </table> <p>Variable 2. Prácticas de evaluación formativa</p> <p>Definición conceptual. Es conjunto de acciones orientadas a obtener evidencia continua acerca del aprendizaje, con dicha información se identifica el nivel actual del estudiante y adaptar la enseñanza para ayudarlo a alcanzar las metas de aprendizaje deseados. En la evaluación formativa, los alumnos son participantes activos con sus profesores, comparten metas de aprendizaje y comprenden cómo van progresando, cuáles son los siguientes pasos que necesitan dar, y cómo darlos (Heritage 2007, citado por Moreno, 2016)</p> <p>Definición operacional Las referidas acciones que se realizan fuera del recinto escolar, empleando recursos como internet, foros, chats, correos electrónicos o videoconferencias, entre otros.</p> <table border="1" data-bbox="1225 906 2069 1313"> <thead> <tr> <th data-bbox="1225 906 1431 943">Variable</th> <th data-bbox="1431 906 1677 943">Dimensiones</th> <th data-bbox="1677 906 2069 943">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1225 943 1431 1313" rowspan="4">Prácticas de evaluación formativa</td> <td data-bbox="1431 943 1677 1007">Metas de aprendizaje</td> <td data-bbox="1677 943 2069 1007">Compartir objetivos y criterios de evaluación.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 1007 1677 1102">Criterios de evaluación</td> <td data-bbox="1677 1007 2069 1102">Diseñar y realizar actividades que permitan evidenciar el aprendizaje</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 1102 1677 1198">Retroalimentación formativa</td> <td data-bbox="1677 1102 2069 1198">Análisis de evidencias Retroalimentación efectiva y oportuna.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1431 1198 1677 1313">Auto y coevaluación</td> <td data-bbox="1677 1198 2069 1313">Capacidad de las y los propios estudiantes de evaluarse a sí mismos y a sus pares de manera autónoma.</td> </tr> </tbody> </table>		práctica pedagógica	experiencias de aprendizaje de la EaC.	Variable	Dimensiones	Indicadores	Prácticas de evaluación formativa	Metas de aprendizaje	Compartir objetivos y criterios de evaluación.	Criterios de evaluación	Diseñar y realizar actividades que permitan evidenciar el aprendizaje	Retroalimentación formativa	Análisis de evidencias Retroalimentación efectiva y oportuna.	Auto y coevaluación	Capacidad de las y los propios estudiantes de evaluarse a sí mismos y a sus pares de manera autónoma.
	práctica pedagógica	experiencias de aprendizaje de la EaC.																
Variable	Dimensiones	Indicadores																
Prácticas de evaluación formativa	Metas de aprendizaje	Compartir objetivos y criterios de evaluación.																
	Criterios de evaluación	Diseñar y realizar actividades que permitan evidenciar el aprendizaje																
	Retroalimentación formativa	Análisis de evidencias Retroalimentación efectiva y oportuna.																
	Auto y coevaluación	Capacidad de las y los propios estudiantes de evaluarse a sí mismos y a sus pares de manera autónoma.																

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre desempeño directo remoto

Estimado(a) docente, le pido su colaboración para responder el presente cuestionario, cuyo objetivo es recabar información sobre el desempeño directivo en esta fase a distancia en el marco de la estrategia aprendo en casa; cuyas respuestas serán insumo para el trabajo de investigación.

En tal sentido, se presenta una serie de enunciados, los cuales deben ser leídos con atención, luego marque con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión. Responda inmediatamente concluida la lectura de la proposición o enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado.

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN					
1. Cómo considera la revisión y actualización de los PEI al contexto de la emergencia sanitaria y la estrategia aprendo en casa realizada por el equipo directivo					
2. Cómo considera la revisión y actualización de los PAT al contexto de la emergencia sanitaria y la estrategia aprendo realizada por el equipo directivo					
3. Cómo califica a las reuniones de trabajo colegiado que ha realizado los directivos a nivel de la I. E					
4. Cómo considera la labor de comunicación de metas y expectativas establecidas en el marco de la emergencia sanitaria que ha realizado los directivos.					
5. Cómo califica la organización del trabajo de los docentes durante la emergencia sanitaria y aislamiento social.					
6. Cómo califica el acuerdos y canales de comunicación establecidos para la coordinación oportuna entre docentes y directivos durante el aislamiento social.					
7. Cómo califica los mecanismos de comunicación con las familias respecto a los horarios y canales de transmisión y los medios de acceso a la estrategia aprendo en casa.					
8. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos a las familias en relación al apoyo que deben ofrecer a sus hijos para que accedan a la estrategia aprendo en casa.					
9. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos a las familias en relación a la evaluación y el acompañamiento al estudiante.					

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es
10. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos a las familias en relación a la organización y/o elaboración del portafolio.					
ACOPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO					
11. Cómo considera los espacios generados por los directivos para el trabajo colegiado a través de los medios de comunicación pactados.					
12. Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación a la revisión y contextualización de la planificación de la estrategia aprendo en casa.					
13. Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación a las experiencias de aprendizaje, materiales y recursos que el Minedu entrega a través de la estrategia aprendo en casa.					
14. Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación al uso de estrategias de evaluación formativa para el acompañamiento al estudiante.					
15. Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación a la elaboración de criterios de evaluación para la retroalimentación al estudiante.					
16. Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación al análisis de evidencias para la retroalimentación al estudiante.					
MONITOREO Y SEGUIMIENTO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA					
17. Cómo califica la orientación o asistencia técnica que realizan los directivos al equipo de docentes en relación al monitoreo para verificar el acceso de los estudiantes a la estrategia aprendo en casa.					
18. Cómo califica las acciones que realizan los directivos al equipo de docentes para promover que identifiquen las dificultades que afronta en el monitoreo a los estudiantes para el acceso a la estrategia aprendo en casa.					
19. Cómo califica el monitoreo y seguimiento que realizan los directivos al equipo de docentes sobre el acompañamiento al estudiante que realizan los docentes.					
20. Cómo califica el monitoreo y seguimiento que realizan los directivos al equipo de docentes sobre el trabajo remoto que realizan los docentes en relación a la estrategia aprendo en casa.					

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!

Cuestionario sobre prácticas de evaluación formativa

Estimado(a) docente, le pido su colaboración para responder el presente cuestionario, cuyo objetivo es recabar información sobre prácticas de evaluación formativa, cuyas respuestas serán insumo para el trabajo de investigación. En tal sentido, se presenta una serie de enunciados, los cuales deben ser leídos con atención, luego marque con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión. Responda inmediatamente concluida la lectura de la proposición o enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, o vivenciado.

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
METAS O PROPÓSITOS DE APREDIZAJE					
1. Analizo la planificación semanal de la estrategia aprendo en casa para identificar los propósitos de aprendizaje.					
2. Envío a los estudiantes el propósito de aprendizaje en lenguaje sencillo al inicio de la experiencia de aprendizaje.					
3. Converso telefónicamente con los estudiantes sobre las metas y propósitos a lograr en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje.					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN					
4. Elaboro criterios de evaluación en basa a la planificación semanal de la estrategia aprendo en casa.					
5. Adapto actividades de aprendizaje y evaluación al contexto del estudiante a fin de evidenciar el aprendizaje.					
6. Comparto a través de algún medio, las precisiones sobre criterios de evaluación sobre los desafíos y/o productos a elaborar por los estudiantes.					
RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA					
7. Mientras los estudiantes trabajan de manera independiente, me comunico para ofrecer retroalimentación de manera individual según su desempeño.					
8. Analizo las evidencias recabadas, acorde con los criterios de evaluación entregados.					
9. Comunico a cada estudiante sobre el resultado del análisis de sus evidencias, teniendo en cuenta los criterios de evaluación.					
10. Ofrezco retroalimentación diferenciada a los estudiantes, según su nivel de logros de las metas de aprendizaje.					
11. Brindo retroalimentación oportuna a los estudiantes en base a los criterios de evaluación establecidos.					
12. Promuevo y oriento sobre la elaboración del portafolio del estudiante en casa.					

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13. Los comentarios u observaciones que realizo sobre las evidencias del estudiante, sirven para mejorar su desempeño académico.					
14. Los mensajes y orientaciones que manifiesto al estudiante durante la retroalimentación del aprendizaje motivan a seguir mejorando.					
15. Entrego comentarios escritos o en audio en relación a su evidencia, a fin de que los estudiantes reflexionen sobre el logro del propósito y desempeño.					
16. Empleo las pautas de la escalera de Wilson para realizar la retroalimentación.					
17. Analizo los resultados del análisis de evidencias para tomar decisiones, en relación a las experiencias de aprendizaje.					
18. Analizo los resultados del análisis de evidencias para tomar decisiones, en relación a los criterios de evaluación					
19. Informo a las madres, padres de familia o tutores el progreso en el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.					
20. Realizo seguimiento a los estudiantes que no envían sus evidencias.					
AUTO Y COEVALUACIÓN					
21. Promuevo la reflexión individual por parte de los estudiantes sobre su desempeño particular, a fin de conozcan sobre su progreso respecto a las metas.					
22. Fomento la retroalimentación entre estudiantes a través de la revisión de sus evidencias y una reflexión sobre el trabajo de sus compañeros					
23. Analizo los resultados del progreso de mis estudiantes para mejorar mi práctica docente remota.					
24. Me aseguro de que los ajustes que realizo a mi práctica incidan en el mejor desempeño de mis estudiantes.					
25. Comparto mis reflexiones sobre la evaluación formativa con los colegas durante las reuniones de trabajo colegiado.					

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!

Anexo 3: informes de opinión de expertos

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Nixon ~~Jaido~~ Izquierdo Mego
 Grado Académico : Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria
 Especialidad : Lengua y Literatura
 Institución donde labora/Cargo : IE / César A. Vallejo Mendoza – Tres Unidos
 Instrumento : Cuestionario sobre desempeño directivo remoto
 Autor del instrumento : Br. ~~Jayick~~ Percy Chacón Silva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

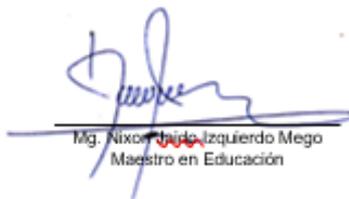
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: desempeño directivo remoto					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño directivo remoto					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño directivo remoto .					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y los objetivos de su investigación. Mejorar la redacción de los ítems a fin de sea coherente con las respuestas. En efecto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente (4,8 puntos)

Tarapoto, 17 de junio de 2022



Mg. Nixon ~~Jaido~~ Izquierdo Mego
 Maestro en Educación

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Nixon Jajdo Izquierdo Mego
 Grado Académico : Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria
 Especialidad : Lengua y Literatura
 Institución donde labora/Cargo : IE / César A. Vallejo Mendoza – Tres Unidos
 Instrumento : Cuestionario sobre prácticas de evaluación formativa
 Autor del instrumento : Br. Jarvick Percy Chacón Silva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: prácticas de evaluación formativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: prácticas de evaluación formativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: prácticas de evaluación formativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y los objetivos de su investigación. Por tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Bueno (4,7 puntos)

Tarapoto, 17 de junio de 2022


 Mg. Nixon Jajdo Izquierdo Mego
 Maestro en Educación

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo**
 Grados Académicos : **Magister en Ciencias de la Educación**
 Institución donde labora/Cargo : **IE N° 0705 – Juanita del Carmen Sánchez Rojas - T**
 Instrumento : **Cuestionario sobre desempeño directivo remoto**
 Autor del instrumento : **Br. Jarvick Percy Chacón Silva**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: desempeño directivo remoto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño directivo remoto					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño directivo remoto .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y el propósito de la investigación; por tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Excelente (4,2 puntos)**

Tarapoto, 15 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL "TARAPOTO"
 LE 0705 JUANITA DEL CARMEN SÁNCHEZ ROJAS

 Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo
 SUB DIRECTOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo**
 Grados Académicos : **Magister en Ciencias de la Educación**
 Institución donde labora/Cargo : **IE N° 0705 – Juanita del Carmen Sánchez Rojas - T**
 Instrumento : **Cuestionario sobre prácticas de evaluación formativa**
 Autor del instrumento : **Br. Jarvick Percy Chacón Silva**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: prácticas de evaluación formativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: prácticas de evaluación formativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: prácticas de evaluación formativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y el propósito de la investigación; por tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Bueno (4,3 puntos)**

Tarapoto, 15 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - TARAPOTO
 LE 0705 JUANITA DEL CARMEN SÁNCHEZ ROJAS

 Mg. Richard Harold Guerra Hidalgo
 SUB DIRECTOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**
 Grados Académicos : **Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa**
 Institución donde labora/Cargo : **EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín**
 Instrumento : **Cuestionario sobre desempeño directivo remoto**
 Autor del instrumento : **Br. Jarwick Percy Chacón Silva**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: desempeño directivo remoto					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño directivo remoto				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño directivo remoto .			x		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL				41		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,1 puntos)

Moyobamba, mayo de 2022


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPP N° 357054

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**

Grados Académicos : **Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa**

Institución donde labora/Cargo : **EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín**

Instrumento : **Cuestionario sobre prácticas de evaluación formativa**

Autor del instrumento : **Br. Jarvik Percy Chacón Silva**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: prácticas de evaluación formativa					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: prácticas de evaluación formativa				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: prácticas de evaluación formativa			x		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL				42		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia una sistematicidad aceptable en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,2 puntos)

Moyobamba, mayo de 2022


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPP N° 357054

Anexo 4: Cálculo de validez y confiabilidad de los instrumentos

CÁLCULO DE LA VALDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO REMOTO

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Media	Nº de expertos	V de Aiken
Claridad	5	4	3	12	4.00	3	0.75
Objetividad	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Actualidad	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Organización	4	5	4	13	4.33	3	0.83
Suficiencia	4	4	5	13	4.33	3	0.83
Intencionalidad	5	5	4	14	4.67	3	0.92
Consistencia	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Coherencia	5	4	3	12	4.00	3	0.75
Metodología	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Pertinencia	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Puntaje total	48	42	41			IVC	0.84

Fórmula 1: Coeficiente V de Aiken
 Donde:
 V = Coeficiente V de Aiken
 \bar{X} = Media de las calificaciones de todos los jueces.
 l = Calificación mínima.
 k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

Según Herrera (1998):



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Por ejemplo: si las alternativas para calificar el ítem fueron dicotómicas (no o sí), puede asignarse un valor de 0 para no y un valor de 1 para sí, pudiendo ser también 1 para no y 2 para sí. Del mismo modo, si se empleó una escala likert para las calificaciones se procederá de forma similar, de esta manera, para la siguiente escala de calificación: ítem malo (1), ítem regular (2), ítem bueno (3) e ítem excelente (4), se observa que la calificación mínima es 1 y la calificación máxima es 4, entonces el valor k sería $4 - 1 = 3$.

CÁLCULO DE LA VALDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN FORMATIVA

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Media	Nº de expertos	V de Aiken
Claridad	5	4	3	12	4.00	3	0.75
Objetividad	4	4	4	12	4.00	3	0.75
Actualidad	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Organización	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Suficiencia	5	5	5	15	5.00	3	1.00
Intencionalidad	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Consistencia	4	5	4	13	4.33	3	0.83
Coherencia	4	5	3	12	4.00	3	0.75
Metodología	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Pertinencia	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Puntaje total	47	43	42			IVC	0.85

Fórmula 1: Coeficiente V de Aiken

Donde:

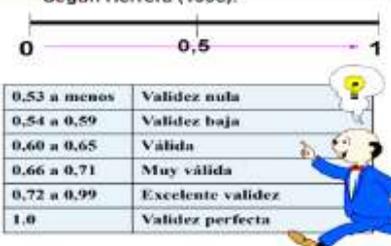
V = Coeficiente V de Aiken

\bar{X} = Media de las calificaciones de todos los jueces.

l = Calificación mínima.

k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

Según Herrera (1998):



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Por ejemplo: si las alternativas para calificar el ítem fueron dicotómicas (no o sí), puede asignarse un valor de 0 para no y un valor de 1 para sí, pudiendo ser también 1 para no y 2 para sí. Del mismo modo, si se empleó una escala likert para las calificaciones se procederá de forma similar, de esta manera, para la siguiente escala de calificación: ítem malo (1), ítem regular (2), ítem bueno (3) e ítem excelente (4), se observa que la calificación mínima es 1 y la calificación máxima es 4, entonces el valor k sería $4 - 1 = 3$.

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO REMOTO

	CRITERIOS										SUMA
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	
Experto 1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Experto 2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
Experto 3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	41
Varianza	0.67	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.67	0.22	0.22	9.56

Sumatoria Varianza **3.11**
 Varianza total **9.56**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa de Crombach= **0.75**

Según Herrera (1998):

0 ————— 0,5 ————— 1	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta



La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n}{n-1} \left[\frac{S_T^2 - \sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En donde:

r_n = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_T^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento posee una confiabilidad alta o es muy fiable

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN FORMATIVA

	CRITERIOS										SUMA
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	
Experto 1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
Experto 2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
Experto 3	3	4	5	5	5	3	4	3	5	4	41
Varianza	0.67	0.00	0.22	0.22	0.00	0.67	0.22	0.89	0.22	0.22	8.67

Sumatoria Varianza 3.33
 Varianza total 8.67

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Alfa de Crombach= 0.68



La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n}{n-1} \left[\frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

r_n = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento posee una confiabilidad alta o es muy fiable

Anexo 4: Constancia de ejecución del proyecto



AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa "Abilia Ocampo" del Distrito y Provincia de Rioja, Región de San Martín, con Código Modular N° 0273664:

AUTORIZA :

A **JARVICK PERCY CHACÓN SILVA**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**, de la Universidad Nacional San Martín - Tarapoto, otorga permiso para realizar la ejecución del trabajo de investigación denominada **"DESEMPEÑO DIRECTIVO REMOTO Y PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN FORMATIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ABILIA OCAMPO-RIOJA, 2020"** con el propósito de obtener el grado de Maestría.

En tal virtud, se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Rioja, 04 de octubre 2021.

Atentamente,

LC. Taty Rastrión del Castillo López
 DIRECTORA (a)

Anexo 6: Base de datos

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DIRECTIVO REMOTO																								
N	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	D1	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	D2	Item17	Item18	Item19	Item20	D3	Total
1	1	1	2	1	2	2	0	1	0	1	11	2	3	3	1	2	1	12	1	2	2	2	7	30
2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	20	3	2	2	1	2	2	12	1	1	1	2	5	37
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	42
4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	23	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	3	10	49
5	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	8	1	0	1	0	0	1	3	1	1	1	1	4	15
6	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	20	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	2	8	37
7	0	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	4	28
8	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	21	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	3	10	48
9	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	19	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	6	37
10	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	19	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	6	37
11	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	14	2	1	1	1	0	1	6	1	2	1	1	5	25
12	2	2	1	1	3	0	1	1	1	1	13	2	0	0	1	0	0	3	2	1	2	1	6	22
13	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	25	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	3	9	48
14	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	18	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	37
15	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	18	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	7	32
16	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	22	3	1	2	2	2	3	13	2	1	2	2	7	42
17	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	29	3	4	3	2	2	2	16	3	3	3	3	12	57
18	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	19	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	2	7	33
19	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	29	4	2	2	2	3	3	16	3	3	3	3	12	57
20	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	29	4	2	2	2	3	3	16	3	3	3	3	12	57
21	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	22	3	1	2	2	2	2	12	3	2	3	3	11	45
22	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	13	2	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	28
23	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	14	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27
24	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	18	2	2	2	1	1	1	9	2	2	1	2	7	34

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DIRECTIVO REMOTO																								
N	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	D1	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	D2	Item17	Item18	Item19	Item20	D3	Total
25	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	18	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	8	35
26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	45
27	1	2	2	3	4	3	1	2	2	0	20	3	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	8	36
28	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	59
29	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	26	4	3	2	2	3	1	15	2	2	2	2	8	49
30	2	2	3	1	1	2	1	3	2	4	21	3	3	2	2	1	2	13	3	2	2	2	9	43
31	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	16	3	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	8	36
32	1	0	0	0	3	1	1	0	1	0	7	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	4	16
33	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	21

CUESTIONARIO 2:PRACTICAS DE EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	D1	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	D2	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	D3	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	D4	Total
1	4	4	3	11	4	4	4	12	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	35	2	2	3	0	2	3	12	70
2	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	34	2	2	1	3	2	1	11	62
3	4	3	2	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	18	79
4	4	3	3	10	3	4	4	11	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	49	3	3	3	4	4	3	20	90
5	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	46	4	3	4	3	3	4	21	90
6	4	2	4	10	3	4	3	10	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	46	4	2	3	3	3	3	18	84
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	50	3	3	3	3	3	3	18	92
8	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49	4	3	3	4	4	3	21	90
9	4	3	2	9	4	2	2	8	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	44	4	4	3	4	4	4	23	84
10	4	3	2	9	4	2	2	8	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	44	4	4	3	4	4	4	23	84
11	4	4	2	10	4	4	4	12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	51	4	4	2	4	4	2	20	93
12	4	4	3	11	3	3	3	9	2	3	2	2	3	4	3	3	2	0	2	3	2	2	33	2	2	1	2	3	1	11	64
13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54	4	4	4	4	4	4	24	102
14	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52	4	3	4	4	4	4	23	98
15	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	4	4	3	4	4	3	22	95
16	4	4	3	11	4	2	4	10	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45	3	4	0	3	4	4	18	84
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	4	2	4	4	4	22	101
18	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	49	3	3	4	3	3	3	19	91
19	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	2	2	38	4	4	3	3	3	2	19	76
20	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	2	2	4	4	4	3	1	3	3	2	2	38	4	4	3	3	3	2	19	76
21	4	3	2	9	4	4	4	12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	49	2	2	1	3	4	4	16	86
22	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	50	3	3	2	4	4	4	20	94
23	4	4	3	11	4	2	4	10	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	4	40	2	2	2	3	3	2	14	75
24	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	44	2	4	3	3	3	4	19	86

CUESTIONARIO 2: PRACTICAS DE EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	D1	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	D2	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	D3	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	D4	Total
25	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	44	3	3	3	3	3	3	18	83
26	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	46	3	3	1	4	4	4	19	88
27	4	4	3	11	4	4	4	12	2	4	3	3	3	2	4	4	3	0	4	4	3	3	42	3	3	3	4	4	3	20	85
28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	48	3	2	1	4	4	4	18	90
29	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	49	3	4	4	4	4	4	23	96
30	3	4	4	11	3	2	3	8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	18	81
31	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	50	3	3	4	4	4	4	22	94
32	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54	3	3	4	4	4	4	22	100
33	4	4	3	11	4	2	2	8	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	38	2	2	3	3	3	3	16	73

Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020

por Jarvick Percy Chacón Silva

Fecha de entrega: 03-jun-2024 01:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2369114867

Nombre del archivo: AEST._GEST._EDUC._-Jarvick_Percy_Chac_n_Silva_-_03.06.2024.docx (1.88M)

Total de palabras: 21723

Total de caracteres: 116532

Desempeño directivo remoto y prácticas de evaluación formativa en los docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo - Rioja, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

tesis.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1%