



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y sistema de evaluación en una institución
educativa de la ciudad de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Díaz Mendoza, Jorge Alberto (orcid.org/0000-0002-1194-8337)

ASESOR:

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios quien es el que me fortalece cada día para poder alcanzar mis metas,

A mis adorados padres Venancio Díaz y Aurora Mendoza por todo su sacrificio y esfuerzo en brindarme la mejor herencia que un padre puede dar a un hijo que es su educación y a la vez por sembrar en mí buenos valores y el deseo de superación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones y por guiar siempre mis pasos, a mis padres Venancio y Aurora, siempre les estaré eternamente agradecida por todo su amor y apoyo en todas las etapas de mi vida, a mis queridos hermanos quienes siempre me motivan a seguir superándome.

Así mismo agradecer a todos mis compañeros y amigos quienes me brindaron su valioso e incondicional apoyo que me motivo a seguir con mi meta trazada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN	22
VI.CONCLUSIONES	28
VII.RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones de la gestión directiva	17
Tabla 2 Niveles de la gestión directiva	17
Tabla 3 Dimensiones del sistema de evaluación	18
Tabla 4 Niveles del sistema de evaluación	18
Tabla 5 Normalidad gestión directiva y sistema de evaluación	19
Tabla 6 Correlación de la gestión directiva y el sistema de evaluación	19
Tabla 7 Correlación del liderazgo pedagógico y el sistema de evaluación.	20
Tabla 8 Correlación de la gestión institucional y el sistema de evaluación	20
Tabla 9 Correlación del desarrollo educativo y el sistema de evaluación.	21

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre gestión directiva y el sistema de evaluación en una institución educativa de la ciudad de Chiclayo, para ello se trabajó una investigación de tipo correlacional, en donde se aplicaron dos cuestionarios a 33 docentes de la citada institución, uno para evaluar la gestión directiva y otro para evaluar el sistema de evaluación, arrojando como resultados principales es que existe una relación entre la gestión directiva y el sistema de evaluación, donde tenemos que $Rho = 0.762$ y Sig Bilateral = 0.00 indicando que es significativa, alta y positiva, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula, y nos quedamos con la hipótesis que planteamos al inicio de la investigación y de igual manera tienen el mismo comportamiento las dimensiones liderazgo pedagógico, gestión institucional y desarrollo educativo, que se relacionan de manera directa con el sistema de evaluación, donde tenemos $Rho1 = 0.762$, $Rho2 = 0.696$ y $Rho3 = 0.665$, y en todos los casos $\alpha = 0.00$. Dejando en claro que todas son significativas y directas con la variable sistema de evaluación.

Palabras Clave: gestión directiva; sistema de evaluación y relación entre gestión educativa y evaluación

Abstract

The objective of this work is to determine the relationship between managerial management and the evaluation system in an educational institution in the city of Chiclayo, for which a correlational type investigation was carried out, where two questionnaires were applied to 33 teachers of the aforementioned institution. , one to evaluate the directive management and the other to evaluate the evaluation system, yielding as main results is that there is a relationship between the directive management and the evaluation system, where we have that $Rho = 0.762$ and $Sig\ Bilateral = 0.00$ indicating that it is significant. , high and positive, for this reason the null hypothesis was rejected, and we are left with the hypothesis that we proposed at the beginning of the investigation and in the same way the dimensions of pedagogical leadership, institutional management and educational development have the same behavior, which are related in a similar way. Directly with the evaluation system, where we have $Rho1 = 0.762$, $Rho2 = 0.696$ and $Rho3 = 0.665$, and in all cases $\alpha = 0.00$. Making it clear that all are significant and direct with the evaluation system variable.

Keywords: executive management; evaluation system and relationship between educational management and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día atravesamos una época sin precedentes acaecido por la presencia de la pandemia generada por el rebrote de la COVID-19 en su cuarta Ola que ha develado una brecha abismal donde el derecho a la educación igualitaria se ve limitada, haciendo estragos en las familias con menos recursos siendo América latina el territorio con mayor desigualdad en el mundo (Williamson (2020). En este contexto, la gestión directiva tiene que ser dinámica, estratégica y estar orientada a desarrollar procesos; siendo una de ellas, la evaluación en sus diferentes formas. Asimismo, los sistemas educativos se han tenido que reacomodar y mucho más, el sistema de evaluación de los aprendizajes que requiere ajustes sostenidos y reflexivos en esta época (Bron & Mar, 2020). Por ello en este proceso de adaptación, Fonseca et al., (2020) indica que deben ser considerados los componentes acordes a las circunstancias.

Los diferentes países en el mundo han organizado diferentes estrategias de gestión directiva para responder a la continuidad de la educación para aminorar el impacto de la pandemia y ahondar las brechas de desigualdad y pobreza extrema. Por ello es que la gestión de los directivos se torna compleja porque planificar, organizar, direccionar y controlar los procesos y productos de manera nueva es un reto para cumplir con una formación de calidad (Dussel, 2020). Estos esfuerzos directivos se orientan a alcanzar la calidad educativa que, según García, Juárez & Salgado (2018) la institución escolar necesita de la buena voluntad y el compromiso de los actores, calidad de procesos, vinculación teorías pedagógicas y desarrollo personal: debido que se tiene que enfrentar retos en la formación de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

Para Martínez (2016) en un proceso educativo, la evaluación juega un rol fundamental en sus diferentes formas y tipos porque implica pruebas y control con responsabilidad académica del docente en la productividad del estudiante. Los docentes muestran dificultades para adaptar sus programas y satisfacer las demandas y superar debilidades didácticas. De aquí que los procesos formativos están estrechamente ligados a los sistemas de evaluación, con incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se aplican en el nivel básico. (Gallargo & Thuillier, 2016) Sin embargo existen dificultades en la aplicación de estos sistemas de evaluación que se ven como sistema punitivo y no como oportunidad

de aprendizaje; se ve como medición y no como una forma de conciencia de logro de la competencia actual mediante la reflexión y que requiere de retroalimentación para subsanar y mejorar las dificultades de aprendizaje.

El Perú no es ajeno a las dificultades de la gestión directiva puesto que los directores fieles aliados de los ministerios han apoyado en todo lo dispuesto pero sin alcanzar logros positivos esperados; puesto que la educación cada vez ha ido empeorando, el ausentismo a las salas de zoom, meet y de WhatsApp es notorio y evidente en los grupos más vulnerables de familias que conjuntamente con el rendimiento académico ha decaído. Por otro lado, Huapaya (2018) plantea que los procesos de gestión son dinámicos y en ese contexto se tiene que trabajar hacia una mejora continua ajustando los procesos cuyos errores se evidencien y requieran de correctivos necesarios para alcanzar los propósitos deseados por la institución determinados en el proyecto educativo institucional, especialmente al logro del proceso formativo que se aplican en las experiencias de aprendizaje. Para Sánchez (2021) la percepción de la gestión escolar se encuentra en el nivel regular con el 82% y el acompañamiento y monitoreo directivo es considerado regular no sostenido en 98%.

El Ministerio de Educación (2016) a través del Currículo nacional ha implementado la evaluación formativa en la formación básica en sus niveles de inicial, primaria y secundaria, y modalidades; que todavía no se ha comprendido a cabalidad por los docentes. Hoy en día todavía hay confusión en el manejo de conocimientos y procedimientos de la evaluación formativa y sumativa (Bizarro et al., 2019). Ante esta problemática, Canto, Martínez & Chimal (2020) propone la evaluación formativa en los procesos de formativos que se mejoran en las experiencias de aprendizaje y no al final de los procesos. La evaluación durante el aprendizaje acentúa los aprendizajes para alcanzar los objetivos de los aprendizajes. Asimismo, Rodríguez (2017) sostiene que las dificultades en la evaluación se encuentran en la práctica al valorar los aprendizajes y evidencias. Debido que no se toman capacidades y competencias por cuanto los resultados no son alentadores (Agregú & Molina, 2020). Por lo que Quintana (2018) propone el sistema de evaluación formativa como fundamental para el logro de los aprendizajes.

En Lambayeque, Cabrejos (2021) plantea que existe una disposición de adaptación a las circunstancias de una nueva forma trabajar las evaluaciones en las instituciones donde los directivos son los encargados de vigilar el proceso de educación en los espacios determinados para alcanzar la mejora de los estudiantes. Los directivos siguen los lineamientos del ministerio de educación y buscan aplicarlos en los estudiantes. En este contexto pandémico las disposiciones emanadas del ministerio se cumplen para la modalidad presencial y semipresencial; lo que significa que si existe problemas de salud en las aulas se pueden ir a cuarentena complementándose con plataformas de video conferencia como el meet y zoom. A partir de lo explicado se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo?

El objetivo general queda enunciado del siguiente modo: determinar relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.

Los objetivos de trabajo son: definir la relación entre liderazgo pedagógico y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo, establecer la relación entre gestión institucional y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo; y determinar la relación entre desarrollo educativo y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.

La hipótesis queda definida del siguiente modo: Existe relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.

La investigación se justifica teóricamente porque se ha seleccionado información y constructos en torno a gestión directiva y sistema de evaluación que servirán de base a investigadores, directivos y docentes inmersos en la gestión directiva en estos lapsus difíciles acosados por el COVID-19. Desde el punto de vista práctico la información seleccionada y organizada sobre las dos variables servirán de base y fuente de consulta para otros estudios, a docentes y directivos en los diferentes espacios y contextos para la mejora de la calidad educativa. Metodológicamente se ha seguido procesos de investigación que van desde la observación de problemas, selección y organización de información, planteamiento de una metodología hasta llegar las conclusiones que facilitan el desarrollo de una investigación básica para fines de estudio e información.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos a Cherrstrom et al., (2022) en la investigación sobre evaluación de los aprendizajes desde una revisión bibliográfica. Tuvo como objetivo analizar mediante una revisión la literatura relacionada con la evaluación de los aprendizajes. Se seleccionaron artículos relacionados con la variable correspondiente a la última década que cumplan con el criterio de inclusión, para el análisis documental se tuvo en cuenta la agrupación categorial y la codificación inductiva.

En los hallazgos se tuvo en cuenta la evaluación de calidad como forma de equidad y acceso a nuevas oportunidades de logro y desarrollo estudiantil personal y académico.

Dudaité and Prakapas (2017) en su estudio sobre sistema de evaluación interactiva en el aula en los docentes de Lituania. El trabajo corresponde al tipo cuantitativo- descriptivo cuya técnica de recojo de información fue la encuesta. La muestra fueron docentes que utilizaron por primera vez el sistema de evaluación interactiva en las clases durante un año continuado. Se encontró que los docentes reflexionan sobre las experiencias en el uso de herramientas interactivas en las diferentes lecciones en que viven las experiencias de manera consciente y retroalimentada. Los docentes mostraron una opinión positiva sobre el sistema de evaluación interactiva en el aula y junto a ello la gestión de tiempo e impacto en los aprendizajes. Asimismo, en las conclusiones indican que los docentes practican nuevas formas de implementar los contenidos del siglo XXI en función de los modelos de aprendizaje que cambian en los contextos modernos.

Bharambe, Barhate and Dhannawat (2021) en su estudio sobre evaluación automática en el aprendizaje automático que tuvo como propósito desarrollar un sistema de evaluación de respuestas automatizadas con aprendizaje automático. El modelo de evaluación mide respuestas que incluyen palabras claves de respuesta descriptivas de longitud mínima manuscrita para el sistema con automatización con alto o menor nivel de precisión.

Bustinza (2021) en su investigación relacionada con la evaluación formativa y el aprendizaje autónomo tuvo como propósito la medición de las variables para determinar las influencias; para tal efecto se orientó bajo el enfoque cuantitativo – descriptivo con diseño de relación causal. La muestra se seleccionó por intención y fueron 103 docentes a quienes se les aplicados cuestionarios una para cada variable. En los resultados se observó que existe vinculación directa y positiva entre las variables por cuanto se cumple la hipótesis alterna.

Rojas (2020) en su estudio relacionado con la gestión directiva y estrés laboral que buscó desarrollar una descripción de los procesos de gestión asociados al estrés laboral en Chile. El estudio utilizó el enfoque cuantitativo descriptivo con diseño exploratorio. La muestra estuvo compuesta de 87 participantes seleccionados de modo intencional. Los hallazgos mostraron que los maestros tienen dificultades para establecer relaciones colaborativas entre los colaboradores mediante una efectiva conectividad sin considerarse en la práctica las habilidades y destrezas como personas que laboran encontrándose que el directivo no tiene la capacidad para articular los recursos para que funcione adecuadamente la entidad educativa. Asimismo, se encontró que la pandemia no muestra un impacto significativo en el estrés laboral.

Leyva (2020) en su estudio relacionado con la evaluación y calidad de la educación se buscó vincular las dos variables para ello seleccionó el enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo no experimental con diseño correlacional. En los hallazgos se encontró una vinculación alta con 0.848 entre las dos variables relacionadas lo que determina que a mayor aplicación de la evaluación formativa mayor será la calidad de los aprendizajes.

Cuellar (2020) en su estudio sobre liderazgo directivo en pandemia; buscó brindar pautas sobre las funciones del director en una época de pandemia. Una línea que estudia fue la del directivo de la escuela que se obliga a un constante y sostenida evolución y desarrollo cuando se enfrentan a los desafíos que tienen que resolverse como producto de las dificultades en los procesos formativos de los estudiantes. Los aprendizajes relevantes que muestran son la resistencia a los cambios constantes que les servirá para que se enfrente a los buenos retos en su profesionalidad de modo permanente.

Cochen (2020) en su estudio relacionado con la gestión directiva en tiempos de pandemia buscó determinar analíticamente cómo la situación en el contexto de pandemia sirve para la interpretación de políticas públicas. Los maestros trabajaron desde sus casas con los estudiantes desarrollando seguimiento a las clases y programas planteados para buscar soluciones ante las debilidades que se presenten por el contexto. Por lo que recomienda la planificación, evaluación manteniendo espacios cercanos durante y después de la pandemia. Asimismo tener una reflexión profunda sobre aquellos estudiantes que quedaron fuera de los aprendizajes remotos y buscando la vuelta a la presencialidad para la integración de todos los estudiantes que son posibles de aprender u que quedaron rezagados por pandemia.

En el Perú, Puacar et al., (2022) en su estudio sobre sistema de evaluación en los aprendizajes de los estudiantes que tuvo como objetivo la aplicación de una propuesta de un sistema de evaluación para los logros de aprendizaje. El estudio fue de tipo cuantitativo, explicativo con diseño cuasiexperimental. En los hallazgos encontró que los procesos formativos implican un sistema de evaluación en el logro de los aprendizajes. En las conclusiones sustenta que un sistema de evaluación debe estar basado en componentes pertinentes e integrados de evaluación formativa, sumativa y de procesos en contextos presenciales o virtuales para la mejora de los aprendizajes.

Chávez et al., (2021) el estudio fue analizar el aporte académico en la mejora de la evaluación como reto en la evaluación en nuestros días en los docentes y estudiantes en un lapso de 6 años para que se modele las mejoras en este importante proceso pedagógico. La necesidad de implementar un currículo por competencias es necesario ir adecuando en esta dirección organizando un sistema evaluativo pertinente para asegurar el desarrollo de las competencias de los discentes. El estudio fue descriptivo y se desarrolló con metodología de revisión sistemática para lo cual se buscó en bases de datos de internet como EBSCO, Scopus, Concytec y ProQuest. En los resultados se consideraron 11 artículos de enfoque cualitativos, 3 cuantitativos y 2 mixtos en que se utilizaron criterios de inclusión y elegibilidad; en las conclusiones plantean el fortalecimiento de un sistema de evaluación para que se garantice los estándares

de aprendizaje; así como la evaluación formativa es herramienta básica para que se desarrolle las competencias para el logro de los aprendizajes.

Cabrejos (2021) en su estudio relacionado con el conocimiento situacional para el apoyo de la gestión directiva en pandemia buscó entender la coyuntura social de los agentes de la educación desde una perspectiva de la expectativa y contextual para determinar acciones y toma de decisiones frente a la problemática de los estudiantes. El estudio fue socio crítico con enfoque cualitativo con un diseño descriptivo propositivo. Para ello se utilizó las entrevistas estructuradas con preguntas abiertas y fichas digitales. Se concluyó que la gestión directiva debe estar centrada en la persona en estos tiempos de pandemia para afirmarlo y que no tenga miedo ni temor a la incertidumbre y expectativas por ello se debe adoptar posiciones de adaptación positiva centrada en la persona.

Asimismo, Barboza (2021) tuvo como objetivo diseñar una propuesta de evaluación formativa para que se favorezca la práctica docente en los colegios de tipo públicos. El estudio fue propositivo con enfoque cuantitativo para lo cual se seleccionó 207 maestros de 20 establecimientos educativos del nivel primaria a los que se les aplicó dos cuestionarios validados y fiabilizados uno para cada variable. En las conclusiones se indican que el estudio es valedero porque proporciona formas de trabajo a los que desean realizar la práctica de la propuesta.

La gestión directiva se puede definir como las formas de accionar del director para desarrollar la gestión pedagógica; para lo cual debe poseer dominio amplio de conocimientos de gestión y disciplinares de las diferentes áreas del currículo. Esto significa que la gestión debe poseer cualidad de asertividad, manejo de grupos, manejo de personal, dominio y control de emociones, entre otros. (Quintana-Torres, 2018).

La gestión directiva según Berninzon (2018) facilita al equipo de dirección a desarrollar y obtener un buen resultado en la actividad pedagógica cuyo beneficiario es la comunidad educativa. Para la gestión directiva, el enfoque de sobre calidad explicado por Castillo (2019) la gestión educativa implica tener un significado amplio de los procesos como planificación, desarrollo y evaluación de

aprendizajes dentro de un sistema de currículo por competencias y capacidades en que es el estudiante el principal eje de desarrollo y trabajo. Este enfoque presenta los siguientes principios: es un enfoque que se orienta a satisfacer las expectativas y necesidades hacia la mejora permanente de la institución busca lograr. Incide en el trabajo por procesos y de calidad al final del producto que tiene que ver cómo se han desarrollado los procesos previos. Emplea la prevención antes que la supervisión para que se alcance la calidad teniendo como base una correcta planificación, comunicación eficaz y formación selectiva.

Los rasgos de la gestión directiva para Fuentes (2019) tiene su fundamento en los productos que se obtienen como resultado de las acciones que se ejecutan de modo eficaz y eficiencia. Los gestores en una institución educativa son docentes, administrativos y estudiantes que junto con los padres se constituyen en actores del cambio social para la mejora de los sistemas de evaluación.

En este trabajo son básicos las definiciones de objetivos, conceptos y resultados que se tiene que lograr para desarrollar los aprendizajes de manera eficiente para lograr responder a las demandas. El proceso de enseñanza y aprendizaje se dirige a alcanzar capacidades, competencias y desempeños que sirvan de fortalezas en los estudiantes. En estos dos procesos también son importantes los roles y funciones de los recursos como base para los aprendizajes. Asimismo lo que se tiene que reconocer también en los procesos de gestión son los estilos y ritmos de los estudiantes en sus procesos de aprendizaje para ello se tendrá que seleccionar metodologías de tipo interactivas y dinámicas para potenciar dichos procesos.

La gestión directiva tiene su valía en la medida que aplique las concepciones referidas a eficiencia, equidad y calidad de la educación en un sistema educativo. Esta gestión es importante en los diferentes niveles de formación que tiene la educación básica orientada a la mejora de los productos en los estudiantes. De aquí que una gestión se orienta al desarrollo del liderazgo, calidad y trabajo colaborativo, profesionalidad docente, vocación de servicio, disciplina y mejora de las relaciones familia-escuela (Fuentes, 2019).

Entre las dimensiones seleccionadas de gestión directiva según Cárdenas (2021) son liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa.

El liderazgo pedagógico son un conjunto de acciones que están dirigidas a la orientación, motivación y regulación de las prácticas educativas para que se optimice y dinamice la tarea pedagógica de una institución para alcanzar la calidad educativa; esto es debido al desarrollo de los procesos de conducción, delegación, cooperación, dirección y evaluación de los aprendizajes. Tiene los indicadores de cultura de aprendizaje, proyectos y procesos pedagógicos y toma de decisiones (IIPE, 2021).

La gestión institucional se constituye en la mejora de la organización debida que se ocupa de la organización, evaluación y desarrollo de la institución. Esto se realiza partiendo de la misión y visión en que se asignan funciones y roles junto con responsabilidades de los actores. Los indicadores seleccionados son: cultura e identificación docente, la práctica visionaria, clima, los proyectos y necesidades.

El desarrollo educativo según Martínez (2018) lo entiende como una orientación para buscar las mejoras de manera continuada de los procesos educativos para cubrir las expectativas de una sociedad que demanda de un sistema educativo que sea dinámico e innovador. Implica la mejora continua de los aprendizajes, docentes capacitados, calidad de textos, infraestructura, entre otros. Los indicadores de esta variable son: gestión y visión compartida, las competencias y experiencias significativas y la calidad y desempeño docente.

En la construcción teórica se seleccionó el enfoque donde se visualiza rasgos de la evaluación formativa como es el caso de la teoría social de Vygotsky. Esta teoría sustenta que el aprendizaje se desarrolla mediante procesos sociales que son necesarios para que se fijan las funciones de tipo mental superior. En este constructo se propone que la formación se desarrolla en dos formas; primero desde una forma interna y se evidencia en las relaciones con los demás que a veces sirve de modelos y la forma intrapsicológica que se presenta en la regulación de comportamientos de la persona que se relaciona con la evaluación formativa. (Ángela, 2019).

Un sistema de evaluación desde una perspectiva moderna implica la práctica docente con una serie de elementos que lo condicionan como el nivel económico

a quienes orienta, los recursos de conectividad, las condiciones del docente, la planeación a nivel de institución y las políticas que se adoptan. Dentro de este marco se viene aplicando un enfoque con un proceso tan delicado como es la evaluación (Saiz & Susinos, 2018).

La evaluación formativa toma en cuenta las particularidades del aprendizaje del estudiante en la construcción de conocimientos para incrementar sus esquemas de saberes previos y habilidades. (Valdivia, 2020).

Entre los tipos de evaluación, según Pérez et al., (2017) se puede encontrar la evaluación formativa que tiene su base en disponer de criterios concretos y claros que implica la retroalimentación como un proceso de mejoramiento continuo para los aprendizajes. Este sistema de evaluación parte de la reflexión para el reconocimiento de debilidades y fortalezas para la mejora de las competencias dando la oportunidad para que el estudiante regule su aprendizaje concordante con el estilo y ritmo de aprendizaje. Asimismo, toma procesos de planificación, monitoreo permanente y el fomento del autorreflexión para el logro de aprendizaje.

El sistema de evaluación según Interaktyvios pamokos (2017) que se inserta en los procesos formativos que tiene su fundamento en la retroalimentación que impacta directamente en los resultados del aprendizaje en ello radica la importancia crítica. De acuerdo a la literatura existe tres formas y niveles de evaluación: general, formativa y diagnóstica. El paradigma educativo ha cambiado en el concepto, funciones y en resultado final en el que se reconoce la evaluación participativa del estudiante en los procesos educativos. Este sistema de evaluación tiene su base en la evaluación como proceso orientado al desarrollo de los estudiantes.

El sistema de evaluación participativa tiene los rasgos de ser interpretativo e integrado en el proceso de aprendizaje corresponde al paradigma de interacción en que la retroalimentación es su proceso fundamental en el mismo proceso y en el resultado. La evaluación se lleva a cabo en un contexto específico durante la evaluación en que se desarrolla la interacción interactiva entre profesor y estudiantes (Rodríguez y Salinas, 2020).

La evaluación formativa se constituye en un recurso pedagógico fundamental para la formación el estudiante desarrolla competencias que le permiten alcanzar sus objetivos (Lorenzana, 2021). De igual manera, López (2020) se concibe como procesos de acompañamiento conducentes al desarrollo de competencias. Asimismo, es un proceso en donde se desarrollan capacidades para reconocer limitaciones y se implementa la retroalimentación y la resolución de problemas. De igual modo, Martínez et al., (2019) la finalidad de la evaluación formativa orientada a desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes; la valoración de actividades y el desarrollo de competencias de modo sostenido y gradual. Este sistema tiene los rasgos de evaluación continua, variada y formativa que se oriente a comprender y resolver los problemas en contexto real.

La evaluación formativa es un proceso que desarrolla competencias y que contribuye al afianzamiento de los diferentes saberes y objetivos que se buscan en los sistemas educativos en que la coevaluación y retroalimentación (Choi and McClenen, 2020).

Para el Ministerio de Educación (2020) la evaluación formativa se constituye en procesos sostenidos y constantes que incluyen competencias, capacidades y desempeños; que son los que se espera que se logren a la finalización de un tiempo determinado.

Otros requisitos de esta evaluación lo proponen Elizondo & Fonseca (2018) quien explica que deben incorporarse otros elementos como sugerencias y orientaciones oportunas al estudiante para alcanzar los propósitos. Asimismo, la retroalimentación es básico en la evaluación lo que significa que no solo se mide sino que sirve para formar a los estudiantes a partir del sistema de valoración de evidencias y construcción de los aprendizajes.

Para Calderón (2019) este tipo de evaluación tiene su base en el enfoque socio constructivista de los aprendizajes de Vygotsky donde es el estudiante quien elabora sus propios conocimientos y el aporte sobre el enfoque evaluativo de Scriven que tuvo como propósito en desarrollar una adaptación de la evaluación a los procesos didácticos con coherencia a los progresos y necesidades del discente atendiendo a su contexto y situación de relación con el docente.

La importancia del sistema de evaluación formativa según López et al., (2020) forma parte de la cultura de evaluación y que los estudiantes desarrollen habilidades en el aprender a aprender que facilita la innovación y creatividad durante el proceso de evaluación prestando relevancia centrada en el estudiante y sus competencias en los procesos formativos que faciliten la resolución de problemas en el contexto y reto del futuro.

Para Zaballos (2020) este tipo de sistema de evaluación se desarrolla en un ambiente de aprendizaje en donde se desarrollan las opiniones en función de los productos. Los resultados son el producto de las interacciones de un grupo; así como la reflexión y las interpretaciones para la mejora de los aprendizajes (Hidalgo, 2020).

Para Cerón (2020) las dimensiones del sistema de evaluación formativa son calificación, proactiva, interactiva, meta cognitiva, retroactiva y ajustada.

La dimensión que se asocia a la calificación se vincula al proceso retroalimentativo que el docente propicio luego que califica. La dimensión evaluación formativa proactiva tiene vinculación con la clasificación temprana, previo al proceso de aprendizaje para que se evite errores y se solucione limitaciones antes que se inicie una actividad.

La evaluación formativa interactiva se desarrolla mediante procesos de orientación en la ejecución de información para los estudiantes en que se acopia y reproduce devolviendo información durante el desarrollo del proceso. La dimensión meta cognitiva se vincula a los procesos internos de información y autorregulación en que el propósito es la promoción de criterios de reflexión que faciliten a los discentes que alcancen una autorregulación del aprendizaje. La dimensión de evaluación retroactiva se relaciona a la retroalimentación en que precede con claridad en los resultados de los productos.

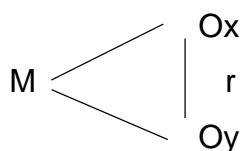
Por último, la evaluación formativa ajustada se relaciona con lo que se llama inclusión, los desempeños que tiende a facilitar la respuesta a las demandas de los estudiantes teniendo en cuenta los cambios que se realizan por el docente en función de los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es básica, la misma que se encarga de estudiar los conocimientos de los fenómenos y la relación que existe entre ellos CONCYTEC (2018). Con respecto al diseño de esta investigación, se señala que, es no experimental, es de corte transversal y es descriptivo correlacional simple. Ñaupas et al. (2019) señala que el tipo de investigación correlacional se ubica dentro del paradigma positivista y está enmarcado en el enfoque cuantitativo, por tanto, en el presente estudio se buscó con el tipo de investigación correlacional la vinculación entre las variables gestión directiva y el sistema de evaluación.

Se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M: es el Grupo de estudios conformado por la muestra.

Ox: Es la observación de la Variable Gestión Directiva.

Oy: Es la observación de la Variable Sistema de evaluación.

R: Es la correlación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

En este punto definimos las variables que usamos, siendo las siguientes:

Variable Dependiente: Gestión Directiva

Se define como las formas de accionar del director para desarrollar la gestión pedagógica; para lo cual debe poseer dominio amplio de conocimientos de gestión y disciplinares de las diferentes áreas del currículo. Esto significa que la gestión debe poseer cualidad de asertividad, manejo de grupos, manejo de personal, dominio y control de emociones, entre otros. (Quintana-Torres, 2018).

Variable Independiente: Sistema de evaluación.

La Operacionalización de las variables se evidencia en la siguiente tabla (anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población consta de 33 docentes entre nombrados y contratados, en una Institución educativa de Chiclayo.

Muestra

No existe muestra ya que la población es pequeña.

Unidad de muestreo:

Tampoco existe muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se trabajó con la técnica de observación, para ello se utilizó como instrumentos, dos fichas de observación que evaluó tanto la variable habilidades sociales como la variable autonomía, previamente se validaron los instrumentos a criterio de juicio de expertos y al mismo tiempo se aplicó la confiabilidad del alfa de Cronbach de los instrumentos con una muestra piloto conformada por 12 docentes entre nombrados y contratados que pertenecen en una Institución educativa de Chiclayo. (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

En el procesamiento de recolección de la información se tuvo en cuenta en primer lugar el permiso que se debe solicitar a los dirigentes de la institución educativa donde se realizó la investigación, una vez aceptada se procedió a coordinar con las docentes a cargo de las aulas de cuatro y cinco años para su apoyo en la aplicación de las fichas de observación en la que se utilizó el tiempo necesario antes del primer bimestre de estudios para la recepción de los datos. Se tuvo en cuenta la codificación de los instrumentos para abordar sin ningún problema el proceso estadístico de correlación

3.6. Método de análisis de datos

Para la realización de la investigación se tuvo en cuenta las precisiones señaladas en la Guía de la Universidad César Vallejo y para las citas se consideró las pautas establecidas por el Código de ética de la American Psychological Association (APA).

Es importante además señala que se aplicaron ciertos principios de ética de la investigación, dentro de los cuales destacaron: Beneficencia, pues los resultados buscaron contribuir con el 21 planteamiento de medidas correctivas presentadas como recomendaciones con el propósito de dar solución a las deficiencias que se presentan en la institución educativa objeto en estudio; no maleficencia, pues durante el desarrollo se ha evitado en la mayor medida de lo posible causar un suceso negativo que represente un perjuicio para los estudiantes, plana docente, personal directivo o institución educativa en general; autonomía, porque en todo momento se ha respetado los derechos de las personas involucradas con el desarrollo de la investigación y se ha informado sobre la realización del presente estudio de tal manera que los encuestados puedan dar un consentimiento voluntario previo; justicia, pues los beneficios y riesgos fueron distribuidos en la misma medida a todas las personas que estuvieron involucradas con el desarrollo del presente estudio.

3.7. Aspectos éticos

Como aspecto ético se consideró mantener el anonimato de las personas que aportaron los datos en esta investigación, de igual manera se protegió la

identidad del colegio, donde se desarrolló la investigación, pero si se les mantuvo informados sobre los resultados de la investigación, que determinaron la problemática encontrada y que les permita a los directivos tomar medidas de solucionar el problema a largo plazo, mediano y corto plazo; así mismo, un aspecto ético fundamental que se tuvo en cuenta es el respeto y consideración de los científicos y autores que aportan al presente estudio, los cuales se citarán y referenciarán con normas APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Dimensiones de la gestión directiva

Niveles	Liderazgo pedagógico		Gestión institucional		Desarrollo educativo	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	14	42,42	14	42,42	12	36,36
Medio	14	42,42	13	39,39	18	54,55
Alto	5	15,15	6	18,18	3	9,09
Total	33	100	33	100	33	100

Nota: Cuestionario de la gestión directiva

De la Tabla 1, se tiene que las escala liderazgo pedagógico: el nivel bajo y medio cuentan con 42.42% y el restante es para el baremo alto con solo 15.15%; mientras que la gestión institucional: el nivel bajo cuenta con el 42.42%, siguiendo de cerca el nivel medio con el 39.39% dejando el 18.18% para el baremo alto; terminamos con la escala desarrollo educativo: siendo el nivel medio con el 54.55%, el nivel bajo al 36.36% y solo el 9.09% en el nivel alto.

Tabla 2

Niveles de la gestión directiva

Niveles	f	%
Bajo	11	33,33
Medio	17	51,52
Alto	5	15,15
Total	33	100

Nota: Cuestionario de la gestión directiva

Se observa de la tabla 2, que el nivel medio de la gestión operativa cuenta con el 51.52%, le sigue el nivel bajo con 33.33% solo dejando el 15.15% en el nivel alto.

Tabla 3*Dimensiones del sistema de evaluación*

Niveles	Sumativa		Proactiva		Interactiva		Meta cognitiva		Retroactiva		Ajustada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	45,45	15	45,45	14	42,42	14	42,42	13	39,39	16	48,48
Medio	13	39,39	13	39,39	15	45,45	15	45,45	15	45,45	12	36,36
Alto	5	15,15	5	15,15	4	12,12	4	12,12	5	15,15	5	15,15
Total	33	100	33	100	33	100	33	100	33	100	33	100

Nota: Cuestionario de evaluación formativa

De la tabla 4, las escalas del sistema de evaluación, comenzaremos con la dimensión sumativa y proactiva: el 45.45% con el nivel bajo, le sigue el baremo medio con el 39.39% dejando solo el 15.15% en el nivel alto; donde interactiva y meta cognitiva: el nivel medio cuenta con el 45.45%, muy de cerca el nivel bajo con el 42.42% y solo el 12.12% en el nivel alto; la escala retroactiva: se tiene que el 45.45% esta en el nivel medio, el 39.39% en el nivel bajo y solo el 15.15% en el nivel alto; cerramos con la dimensión ajustada: donde el 48.48% esta en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con el 36.36% y el 15.15% en el nivel alto.

Tabla 4*Niveles del sistema de evaluación*

Niveles	F	%
Bajo	10	30,30
Medio	19	57,58
Alto	4	12,12
Total	33	100

Nota: Cuestionario de evaluación formativa

Tenemos los resultados de la tabla 4, donde el sistema de evaluación se concentra en el nivel medio con el 57.58%, le sigue el nivel bajo con el 30.30% y culminamos con el nivel alto con el 12.12%

Tabla 5*Normalidad gestión directiva y sistema de evaluación*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión directiva	,934	33	,045
Sistema de evaluación	,939	33	,064

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con los datos de la tabla 5, tenemos que los valores del Sig. En cada variables son 0.045 y 0.064, se observó que uno de ellos es menor de 0.05, nos indica que es una distribución no paramétrica, por ende, desde este se aplicó Rho de Spearman a cada uno de los objetivos.

Objetivo general

Determinar relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.

Tabla 6*Correlación de la gestión directiva y el sistema de evaluación*

		Sistema de evaluación
Rho de Spearman	Gestión directiva	,762**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 6, se tiene que el Rho es 0.762, donde nos indica que es alta y directa, adicionalmente visualizamos que $\alpha = 0.00$, siendo menor de 0.05, nos indica que es significativa.

Con el valor de $\alpha = 0.00$, descartamos la hipótesis nula y donde se acepta la hipótesis alternativa, por ende, si existe una relación alta y positiva entre la

De la tabla 8, se tiene que $Rho = 0.696$, se puede decir que es moderada, alta y positiva y el α es $0.00 < 0.05$, indicando que es significativa; y por tal motivo, la relación que tiene la gestión institucional con el sistema de evaluación es moderadamente alta, directa y significativa.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre desarrollo educativo y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.

Tabla 9

Correlación del desarrollo educativo y el sistema de evaluación.

		Sistema de evaluación
Rho de Spearman	Desarrollo educativo	Coeficiente de correlación
		,665**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observó de la tabla 9, que el valor de Sig. Bilateral es 0.00, siendo menor de 0.05, permite definirlo como significativo, y el coeficiente de correlación Rho es 0.665, nos indica que es moderada, alta y positiva. Se concluyó que existe una relación entre el desarrollo educativo y el sistema de evaluación.

V. DISCUSIÓN

La investigación es sobre una posible influencia entre la gestión directiva y el sistema de evaluación, con los datos que se recabaron, podemos afirmar que la influencia existe, donde tenemos que el valor de Rho es 0.762 y Sig. Bilateral es 0.00, por la cual se concluyó que es directa y significativa, adicionalmente tenemos que de manera global más del 80% de los docentes indican que tienen un rendimiento bajo a medio, y dejando un aproximado del 20% en el nivel alto, estos datos corresponden a las 2 variables en estudio. Donde se sigue con los objetivos específicos, comenzando con el liderazgo pedagógico y el sistema de evaluación, donde Rho es 0.762 y Sig = 0.00, por tal motivo se indica que existe una relación entre la primera dimensión de gestión directiva y la segunda variable, cabe señalar que las otras dos escalas tienen similar comportamiento; en la escala gestión institucional con el sistema de evaluación, tenemos que el coeficiente Rho de Spearman es 0.696 y $\alpha = 0.00$, mientras que el desarrollo educativo y el sistema de evaluación estos valores son para Rho de Spearman = 0.665 y Sig. Bilateral = 0.00, por tal motivo se concluyó que existe una relación moderadamente alta y directa entre dichas escalas y el sistema de evaluación que están aplicando.

Guardan similitud con resultados obtenidos por Dudaité and Prakapas (2017), que investiga la evaluación a distancia por los medios electrónicos, como son las aulas virtuales de docentes en Lituania, siendo de tipo descriptiva, para lo cual se usaron encuestas, para lo cual se enfocaron en los docentes que usaron por primera vez estos medios en el periodo de un año continuo, midiendo su constante evaluación. Para lo cual los docentes manifestaron de manera positiva al nuevo sistema de evaluación de las clases virtuales, y como logran gestionar sus tiempos y la de sus estudiantes, dejando como referencia una adaptación positiva a los nuevos modelos de enseñanza, siendo estos cambiantes a estos tiempos modernos. Asimismo, coincide con los resultados de Bharambe, Barhate and Dhannawat (2021), donde plantean sobre el sistema de evaluación de las clases virtuales y sus cuestionarios de evaluación automatizadas, para poder verificar la precisión que tienen estos métodos. También contamos con Bustinza (2021), que desea medir la evaluación formativa con el aprendizaje autónomo, donde la investigación es cuantitativa, descriptiva con diseño correlacional, la cual indica que existe dicha relación entre dichas variables, la cual nos permite

tomar como referencia para nuestra investigación. También contamos con la información que recabamos de Rojas (2020), con respecto que vinculo existe entre la gestión directiva y el estrés laboral, para lo cual se evaluaron a 87 docentes, indicaron que existe dificultades para poder realizar coordinaciones, la mayoría de los casos por una pésima conectividad de la localidad, no permitiendo concretar de forma eficientes sus labores, para lo cual indican que hicieron un petitorio a las autoridades competentes. Donde se llegó a la conclusión que no se llega una relación significativa con el estrés laboral. Lo cual nos permite tener referencia para nuestra investigación. Resultados similares con los de Leyva (2020), para lo cual desea ver la relación que tienen la evaluación formativa y la calidad educativa, usando un enfoque cuantitativo, siendo descriptiva, no experimental y con diseño correlacional, el resultado fue 0.848, para lo cual logro determinar que si existe una relación entre las variables en estudio. Aquí también contamos con lo que menciona Cuellar (2020), que investigó el liderazgo directivo en la pandemia, con respecto a las funciones y como las desarrolla los directores, el cual le exige cambios constantes a los cuales no estaban sometidos, exigiendo de ellos una capacitación constante, muy acorde a estos tiempos, para lo cual quedo en claro que existe una resistencia a los cambios. Asimismo, Cochen (2020) menciona sobre la gestión directiva con respecto a las medidas del covid19, como se adaptaron las políticas públicas, ya que sus labores las realizaron remotamente desde sus hogares, donde el principal problema es el seguimiento a las clases y sus respectivos programas. Se les indicó tener una mejor planificación y seguimiento durante y después de la pandemia, enfocándose de aquellos estudiantes que por motivos ajenos no consiguieron adecuarse al nuevo sistema de aprendizaje virtual, de preferencia reforzamientos presenciales, cuando las normas legales lo permitan, para evitar que sean perjudicados.

A nivel nacional se cuenta con los resultados de Paucar et al. (2022) sobre el sistema de evaluación que se empleando para medir los logros alcanzados de los estudiantes, logrando concluir que se debe tener en cuenta todo lo relacionado a las evaluaciones formativas, sumativas siguiendo los nuevos contextos como son los virtuales para poder mejorar el aprendizaje. Guarda relación con el trabajo de Chávez et al. (2021), quienes concluyen lo importante

un fortalecimiento en los sistemas de evaluación, permitiendo dar las garantías de los nuevos modelos de aprendizaje, así como su constante evaluación formativa, para que desarrollen sus competencias en el proceso del aprendizaje. Siendo similitud con lo que menciona Cabrejos (2021), que realiza un trabajo cualitativo, con un propósito descriptivo, para lo cual desarrollo un modelo de entrevistas de manera virtual con preguntas abiertas, para lo cual logra afirmar que la gestión directiva se debe enfocar en las personas, y estas nuevas herramientas le permite perder el temor a lo desconocido, generando grandes expectativas, para lo cual recomienda de manera positiva adaptarse a los nuevos cambios, direccionado a los estudiantes. Tenemos a Barboza (2021), quien elabora un modelo a la evaluación formativa, fomentando la didáctica de los docentes en las I.E públicas de primaria, para lo cual se fueron sometidos 451 docentes, de 20 centros educativos nacionales, donde después de realizar los filtros correspondientes la muestra restante es de 207 profesores, se realizaron encuestas que pasaron por controles de validación de expertos, quienes aprobaron su viabilidad, permitiendo concluir que es adecuado dicho modelo.

Se procede con la gestión directiva, quien en primera instancia son las medidas de los directores, quienes deben tener una capacitación constante para poder gestionar de manera correcta el dominio y control de las emociones de sus docentes y personal administrativo. La gestión escolar exige definir de manera correcta las responsabilidades, para lograr los objetivos trazados, de tal manera que se concreten los resultados, el cumplimiento de los objetivos, para lo cual implica tener los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias (Quintana-Torres, 2018). Según Berninzon (2018), el buen desempeño de la gestión directiva se visualiza en la comunidad educativa, logrando sus metas trazadas. Para Castillo (2019), es el enfoque de la calidad educativa, lo que le permite a la gestión directiva, poder resolver todo lo que se le oponga al cumplimiento de la planificación que se debe desarrollar, sin descuidar el rendimiento académico de los alumnos, enfocados en la calidad educativa. Siendo pieza clave en la política educativa, para el buen desempeño de las labores y el desarrollo de las actividades en los diferentes espacios que se necesiten. Para lo cual se recomienda tomar medidas preventivas, para no reducir la calidad que se quiere brindar, siendo necesaria una buena planificación, comunicación eficaz y una

buena formación selectiva. Contamos con la definición de Fuentes (2019), en la cual hace hincapié, que debe ser un trabajo conjunto entre los directivos, administrativos, profesores y los alumnos con sus tutores o padres de familia, que de manera conjunta y organizada permiten llegar a la tan ansiada calidad educativa, para lo cual debe tener definido las acciones a tomar, donde el fin primordial es mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza hacia los estudiantes, siendo de vital importancia los medios y materiales para un correcto aprendizaje, otro detalle muy importante es el conocer los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje que tiene cada alumno, para lo cual se deben tener estrategias orientadas para facilitar su desarrollo académico. La importancia de la gestión directiva es tener definido los conceptos de equidad, eficiencia y calidad del sistema educativo, reconociendo diferentes extractos, enfocados en resolver las necesidades educativas, permitiendo mejor desempeño en los alumnos. Para lo cual una gestión eficiente debe focalizarse en la calidad del aprendizaje, como el liderazgo, la profesionalización, el trabajo colectivo, la disciplina escolar, como la vocación docente, y unas excelentes interacciones familiar-escuela. (Fuentes, 2019).

Definimos las dimensiones según Cárdenas (2021), siendo estas, el liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa.

“El liderazgo pedagógico, están encaminadas a la orientación, motivación y regulación, de las prácticas educativas para que se optimice y dinamice las labores pedagógicas de un centro educativo para lograr la calidad educativa, gracias a los procesos de conducción, delegar, cooperar, y una dirección definida, así como una constante evaluación en los aprendizajes, cuenta con los indicadores de cultura de aprendizaje y toma de decisiones” (IIPE, 2021)

“La gestión institucional, se dedica a promocionar las mejoras de la institución, encargándose del diseño, organización, desarrollo y evaluación de una forma de cultura institucional. Siendo esta la encargada de la visión y misión, quien determina las responsabilidades y roles de cada participante en la organización educativa. Siendo sus indicadores: Cultura e identificación docente, la practica visionaria, clima, proyectos y necesidades”. (IIPE, 2021)

“El desarrollo educativo, se orienta a la mejora continua de los procesos educativos para cubrir las expectativas que demanda la sociedad actual al sistema educativo, exigiendo que sea dinámico e innovador. Implicando un mejoramiento constante y continuo a los aprendizajes, docentes capacitados, calidad de textos, infraestructura entre otros. Siendo sus indicadores: gestión y visión compartida, las competencias y experiencias significativas, así como la calidad y desempeño docente.” (Martínez, 2018)

Ángela (2019) define la evaluación formativa (Sistema de evaluación), para lo cual tomo como referencia a Vygotsky, indicando que es el aprendizaje que se desarrolla mediante procesos sociales, siendo necesarios para que se fijen las funciones mentales superiores. Para lo cual se definen dos formas; el primero desde el punto interpsicológico, son las relaciones que se desarrollan con los adultos la cual permite configurarse de forma intrapsicológica en la regulación de los comportamientos de la persona. El enfoque moderno del sistema de evaluación, exige una práctica constante del docente, limitado por varios elementos, como el nivel económico, recursos de conectividad, las condiciones del profesor, la planificación, políticas y estrategias que adoptan, según esos parámetros se considera el sistema a evaluar (Saiz & Susinos, 2018). Existiendo un enfoque con resultados que se adecuen, en poner a prueba el conocimiento adquirido por el estudiantado. Al mismo tiempo rescatar los métodos por el cual adquieren el nuevo conocimiento, según lo estipulado para la formación educativa (Valdivia, 2020). Pérez et al., (2017) menciona que existen diferentes formas de evaluación, se puede encontrar la evaluación formativa que tiene su base en disponer de criterios concretos y claros que implica la retroalimentación como un proceso de mejoramiento continuo en el desarrollo de los aprendizajes. Este sistema de evaluación parte de la reflexión para el reconocimiento de debilidades y fortalezas para la mejora de las competencias dando la oportunidad para que el estudiante regule su aprendizaje concordante con el estilo y ritmo de aprendizaje. Asimismo, toma procesos de planificación, monitoreo permanente y el fomento de la autorreflexión para el logro de aprendizaje.

El sistema de evaluación según Interaktyvios pamokos (2017)

“Se enfoca en los procesos de enseñanza- aprendizaje donde la retroalimentación impacta directamente en los resultados del aprendizaje en ello radica la importancia crítica. De acuerdo a la literatura existe tres formas y niveles de evaluación: general, formativa y diagnóstica. El paradigma educativo ha cambiado en el concepto, funciones y en resultado final en el que se reconoce la evaluación participativa del estudiante en los procesos educativos. Este sistema de evaluación tiene su base en la evaluación como proceso orientado al desarrollo de los estudiantes”.

Para Cerón (2020) las dimensiones del sistema de evaluación formativa son calificación, proactiva, interactiva, meta cognitiva, retroactiva y ajustada. La dimensión que se asocia a la calificación se vincula al proceso de retroalimentación que desarrolla el docente luego de la calificación, se analiza la información de los productos y el resultado de calificación formativa dentro del aula. La evaluación formativa proactiva tiene vinculación con la clasificación temprana, previo al proceso de aprendizaje para que se evite errores y se solucione limitaciones antes que se inicie una actividad. La evaluación formativa interactiva se desarrolla mediante procesos de orientación en la ejecución de información para los estudiantes en que se orienta, se recopila y se devuelve en el momento del proceso. La dimensión meta cognitiva se vincula a los procesos internos de información y autorregulación en que el propósito es la promoción de criterios de reflexión que faciliten a los estudiantes la autorregulación de sus procesos de aprendizaje. La dimensión de evaluación formativa retroactiva que se vincula a la retroalimentación que precede con claridad en los resultados de los productos. Por último, la evaluación formativa ajustada se relaciona con la inclusión, los desempeños de la evaluación que facilita la respuesta a las necesidades de los estudiantes teniendo en cuenta los cambios que se realizan por el docente en función de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1.-La conclusión del objetivo general es que existe una relación entre la gestión directiva y el sistema de evaluación, donde tenemos que $Rho = 0.762$ y Sig Bilateral = 0.00 indicando que es significativa, alta y positiva, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula, y nos quedamos con la hipótesis que planteamos al inicio de la investigación.

2.-De los objetivos específicos, vemos que siguen el mismo comportamiento del objetivo general, donde liderazgo pedagógico, gestión institucional y desarrollo educativo, se relacionan de manera directa con el sistema de evaluación, donde tenemos $Rho1 = 0.762$, $Rho2 = 0.696$ y $Rho3 = 0.665$, y en todos los casos $\alpha = 0.00$. Dejando en claro que todas son significativas y directas con la variable sistema de evaluación.

3.-De los valores descriptivos podemos concluir que aproximadamente el 80% de los docentes considera que existen carencias, provocadas por factores externos, que no les permite tener un buen desempeño en poder impartir sus clases de manera eficiente al estudiantado cuando desarrollan clases virtuales, donde muchos de ellos indican que no están capacitados de forma correcta, y los estudiantes muchas veces no cuentan con herramientas que le permitan tener acceso de manera adecuada a sus clases virtuales.

VII. RECOMENDACIONES

- Al director de la I.E mejorar los procesos en la gestión directiva, con el fin de tomar las medidas pertinentes, como talleres de orientación que les permita planificar de forma correcta no solo las actividades didácticas, sino también la evaluación procesual, así como el monitoreo constante de sus alumnos para que puedan medir sus progresos, y corregir sus deficiencias.

- A los docentes, coordinar con el director de la I.E de Chiclayo, para que estén en constante capacitación, para que les permitan tener un mejor alcance sobre el sistema de evaluación en sus actividades académicas.

- A los directores de las UGEL, que tomen medidas correctivas que sean necesarias, que le permitan a los directores, y el personal docente, contar con herramientas necesarias, para poder mejorar los resultados de las variables que se obtuvieron en este presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- Abregú, M., & Molina, E. (2020). Prácticas profesionales educativas con infancias en el marco de la pandemia de COVID-19: una experiencia de aprendizaje-servicio solidario. *RIDAS. Revista Iberoamericana de Aprendizaje-Servicio* 10(1), 77-88. <https://revistes.ub.edu/index.php/RIDAS/article/viewFile/33127/32730>
- Bizarro, W., Sucari, W., & Quispe-Coaquira, A. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. *Revista Innova Educación*, 1(3), 374–390. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.r001>
- Barboza, D. (2021). *Modelo de evaluación formativa para la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas de primaria de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62283>
- Bharambe, N., Barhate, P., & Dhannawat, P. (2021). Automatic Answer Evaluation Using Machine Learning. *International Journal of Information Technology*, 7(2). [https://www.researchgate.net/publication/333856264_Answer_Evaluation_Using_Machine_Learning_\(IJIT\)](https://www.researchgate.net/publication/333856264_Answer_Evaluation_Using_Machine_Learning_(IJIT))
- Berninzon, C., & Villacorta, C. (2018). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34833>
- Bizarro, W., Sucari, W., y Quispe-Coaquira, A. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. *Revista Innova Educación*, 1(3), 374–390. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.r001>
- Bron, B., & Mar, O. (2020). Método para evaluar el desempeño de los recursos humanos en proyectos médicos mediante computación con palabras. *Revista Cubana de Informática Médica*, 12(2), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcim/v12n2/1684-1859-rcim-12-02-e377.pdf>

- Bustanza, Z. F. (2021). *Evaluación formativa en el aprendizaje autónomo de estudiantes de primaria de una institución educativa pública, Puerto Maldonado, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68339>
- Cabrejos, F. C. (2021). *Conocimiento situacional de los agentes educativos para la gestión directiva durante covid-19. Caso: promotora Educativa Privada – Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3236/1/TM_CabrejosFernandezCarlos.pdf
- Calderón, R. V. (2019). *Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37181>
- Canto, G., Martínez, L., y Chimal, M. (2020). Evaluación diagnóstica, sumativa y formativa del programa educativo de ingeniería en administración. *Advances in Engineering and Innovation*, 5(10), 73–102. <https://www.progreso.tecnm.mx/revistaAEI/index.php/aei/article/view/50>
- Cerón, U., Pezoa, P., y Gómez, C. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense De Educación*, 31(4), 463-472. <https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Carrasco, S. J. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35897>

- Castillo, J. R. (2019). *Calidad educativa y satisfacción de los usuarios de la institución educativa "Internacional Elim" – Cercado de Lima en el 5° año de Educación Secundaria*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzman de Educación]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3033>
- Chavez, L., Peña, C., Gomez, S., y Huayta, Y. (2021). Evaluación Formativa: Un Reto en La Educación Actual. *3C TIC*, 10(3), 41–62. <https://doi.org/10.17993/3ctic.2021.103.41-63>
- Cherrstrom, C., Boden, C., Sherron, T., y Wilson, L. (2022). Decade of prior learning assessment in the United States: A systematic literature review. *The Journal of Continuing Higher Education*, 70(2), 88-104. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07377363.2020.1867813>
- Choi, Y., and McClenen, C. (2020). Development of Adaptive Formative Assessment System Using Computerized Adaptive Testing and Dynamic Bayesian Networks. *Applied Sciences*, 10(22), 8196. <https://doi.org/10.3390/app10228196>
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 9-14. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>
- Cuellar, M. (2020). *Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. Editorial: Mejoredu. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-directivo-EB.pdf>
- Dussel (2020). *Pensar la educación en tiempos de pandemia: entre la emergencia, el compromiso y la espera*. Editorial: UNIPE. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/unipe/20200820015548/Pensar-la-educacion.pdf>
- Dudaitė, J., & Prakapas, R. (2017). The experience of teachers in the application of activInspire interactive evaluation system in classroom: a case of teachers in Lithuania. *Informatics in Education*, 16 (2), 181-195.

<https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2017~1508760468315/>

Elizondo, J., y Fonseca, A. (2018). Formative Assessment in the Learning-Teaching Process With Sporting Activity Students at the University of Costa Rica. *Estudios Pedagógicos*, 44(2), 297– 310. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000200297>

Fuentes, P. M. (2019). Liderazgo en justicia social, ingrediente indispensable para la gestión escolar incluyente. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 14(1)335-349. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A20.14\(1\)335-349.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A20.14(1)335-349.pdf)

Fonseca, B., Cornelio, O., & Pupo, I. (2020). Linguistic summarization of data in decision-making on performance evaluation. *Latin American Computing Conference (CLEI)*, 46, 268-274. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9458370/V>

García, F., Juárez, S., y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt

Gallardo, F., & Thuillier, B. (2016). La evaluación formativa y compartida durante el prácticum en la formación inicial del profesorado: Análisis de un caso en Chile. *Retos*, 4(29), 258–263. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/43550>

Hidalgo, M. E. (2020). Reflexiones acerca de la evaluación formativa en el contexto universitario Thoughts on formative assessment in the university context. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa*, 1(1), 189–210. <https://doi.org/10.51660/ripie.v1i1.32>

Huapaya, J. A. (2018) Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4 (8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>

- Inquilla, J., Calsina, W., y Velazco, B. (2017). La calidad educativa y administrativa vista desde dentro: caso Universidad Nacional del Altiplano - Puno -Perú 2017. *Comuni@cción [online]*, 8 (1), pp.5-15. <http://www.aktyviklase.lt/aktyviklase/interaktyvios-pamokos/>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Editorial: Unesco. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/05/modulo02.pdf>
- Leyva, M. L. (2020). *Evaluación formativa y calidad educativa según los docentes de la Institución Educativa 3052 de Independencia*. [Tesis de Maestría, universidad Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4254>
- Lopez, E., Ramirez, M., Martínez, S., y Rodríguez, G. (2020). Using Robotics to Enhance Active Learning in Mathematics : A Multi-Scenario Study. *Mathematics*, 8(12), 1–22. <https://doi.org/10.3390/math8122163>
- López, V., Molina, M., Pascual, C., y Arribas, J. (2020). La importancia de utilizar la Evaluación Formativa y Compartida en la Formación Inicial del Profesorado de Educación Física: los Proyectos de Aprendizaje Tutorado como ejemplo de buena práctica. *Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 37(9), 620–627. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243328>
- Lorenzana, R. (2012). La evaluación de los aprendizajes basada en competencia en la enseñanza universitaria. [Tesis de Doctorado, Universitat Flensburg, Honduras] Repositorio Institucional. <https://d-nb.info/1029421889/34>
- Martínez, E. (2016). De la evaluación diagnóstica a la evaluación sumativa: logros y fracasos en los aprendizajes. *Debates En Evaluación y Currículum*, 2 (2), 1507–1518. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2016/A208.pdf>
- Martínez, F. (2018). La preocupación por la calidad de la educación y su valor social. *Revista Fuentes*, 20 (2), 17-27. <http://dx.doi.org/10.12795/revistafuentes.2018.v20.i2.01>

- Martínez, L., Moya, L., Nieva, C., y Cañabate, D. (2019). Percepciones de Estudiantes y Docentes: Evaluación Formativa en Proyectos de Aprendizaje Tutorados. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 59–84. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.004>
- Minedu (2020, 26 de abril). *Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica*. Diario Oficial El Peruano. https://www.grade.org.pe/creer/archivos/RVM_N__094-2020-MINEDU.pdf
- Muñoz, Y., Castillo, I., y Martínez, V. (2022). Calidad educativa. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(18), 42-44. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/8841/9093>
- Pérez, M., Enrique, J., Carbó, J., y González, M. (2017). La evaluación formativa en el proceso enseñanza aprendizaje. *Edumecentro*, 9(3), 263–283. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-891343>
- Paucar, M., Mitma, P., Ramos, I., Zambrano, R., y Arias, R. (2022). Sistema de evaluación en logros de aprendizaje de estudiantes de la Universidad Nacional de Educación (UNE) Enrique Guzmán y Valle, 2020. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1–13. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=bab8e5f1-6c2b-4acf-adfb-210cc80d5b5d%40redis>
- Portocarrero, L. G. (2021). *Gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lachipa de Tacna, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4475>
- Quintana, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores* 21(2), 259-281.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=d1e2ab08-a427-4c64-b6f8-659b499e5c55%40pdc-v-sessmgr02>

Quintana, G. E. (2018). *La evaluación formativa de los aprendizajes en el segundo ciclo de la Educación Básica Regular en una institución educativa estatal de Ate*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Perú] Repositorio Institucional. <https://core.ac.uk/download/pdf/196542964.pdf>

Rodríguez, M. E. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015*. [Tesis de maestría de la Universidad Mayor de San Marcos. Perú] Repositorio Institucional. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7287/Rodriguez_hm.pdf?sequence=1

Rodríguez, H., y Salinas, M. (2020). La Evaluación para el Aprendizaje en la Educación Superior: Retos de la Alfabetización del Profesorado. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 13(1), 111. <https://doi.org/10.15366/riee2020.13.1.005>

Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID-19. *Revista online de Política e Gestão Educacional*, 24 (3), pp. 1226-1241. <https://www.redalyc.org/journal/6377/637766245003/html/>

Sánchez, L. (2021). *Percepción de los padres de familia de la estrategia aprendo en casa por covid-19 en la institución educativa inicial n° 673 Virgen De Fátima Del Distrito De Anta, Cusco – 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12930>

Saiz, A., y Susinos, T. (2018). El practicum o cómo aprender a través de la reflexión colaborativa. El caso del problema de elena. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22 (1), 393–411. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/16217>

- Valdivia, S., y Fernández, M. (2020). La evaluación formativa en un contexto de renovación pedagógica: Prácticas al servicio del éxito. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-26.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-387.pdf>
- Williamson, B., Eynon, R. y Potter, J. (2020). Pandemic Politics, Pedagogies and Practices: Digital Technologies and Distance Education during the Coronavirus Emergency. *Learning Media and Technology*, 5 (2), 2020.
<https://doi.org/10.1080/17439884.2020.1761641>
- Zeballos, M. (2020). La evaluación de los aprendizajes mediadas por las TAC. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(1), 83–95.
<https://doi.org/10.37843/rted.v9i1.98>

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Título de la tesis: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre gestión institucional y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre desarrollo educativo y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>determinar relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Definir la relación entre liderazgo pedagógico y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p> <p>2. Establecer la relación entre gestión institucional y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p> <p>3. Determinar la relación entre desarrollo educativo y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La hipótesis es la siguiente: Existe relación entre Gestión directiva y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación entre liderazgo pedagógico y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p> <p>2. Existe relación entre gestión institucional y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p> <p>3. Existe relación entre desarrollo educativo y sistema de evaluación en una Institución educativa de Chiclayo.</p>	Variable 1 Gestión Directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo pedagógico	Cultura de aprendizaje	1,2	Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) siempre (4).	(alto, medio y bajo)
				Proyectos y procesos pedagógicos	3,4		
				Toma de decisiones	5,6		
			Gestión institucional	Cultura e identificación docente	7,8		
				Práctica visionaria y clima	9,10		
				Proyectos y necesidades	11,12		
			Desarrollo educativa	Gestión y visión compartida	13,14		
				Competencias y experiencias significativas	15,16		
				Calidad y desempeño docente	17,18		
			Variable 2: Sistema de evaluación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Sumativa	Medición del proceso de aprendizaje	1,2,3	Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) siempre (4).	Valoración (alto, medio y bajo)
			Proactiva	Profundizar los aprendizajes	4,5,6		
Interactiva	Desarrollo de procesos de aprendizaje	7,8,9,10					
Metacognitiva	Construcción de conocimiento personal	11,12,13,14					
Retroactiva	Acciones de refuerzo	15,16,17,18					
Ajustada	Adecuación al momento	19,20,21					

Anexo N° 2

Tabla de operacionalización de variables

Título de la tesis: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Gestión Directiva	Liderazgo pedagógico	Cultura de aprendizaje	1,2	<i>Escala: Ordinal</i> <i>Índice:</i> <i>Nunca (1)</i> <i>Algunas veces (2)</i> <i>Siempre (3)</i> <i>Casi siempre (4)</i>	<i>Bajo</i> <i>Medio</i> <i>Alto</i>
		Proyectos y procesos pedagógicos	3,4		
		Toma de decisiones	5,6		
	Gestión institucional	Cultura e identificación docente	7,8		
		Práctica visionaria y clima	9,10		
		Proyectos y necesidades	11,12		
	Calidad educativa	Gestión y visión compartida	13,14		
		Competencias y experiencias significativas	15,16		
Calidad y desempeño docente		17,18			
Sistema de evaluación	Sumativa	Medición del proceso de aprendizaje	1, 2, 3	<i>Escala: Ordinal</i> <i>Índice:</i> <i>Nunca (1)</i> <i>Algunas veces (2)</i> <i>Siempre (3)</i> <i>Casi siempre (4)</i>	<i>Bajo</i> <i>Medio</i> <i>Alto</i>
	Proactiva	Profundizar los aprendizajes	4,5,6		
	Interactiva	Desarrollo de procesos de aprendizaje	7,8,9,10		
	Meta cognitiva	Construcción de conocimiento personal	11, 12, 13, 14		
	Retroactiva	Acciones de refuerzo	15,16,17,18		
	Ajustada	Adecuación al momento	19,20,21		

Anexo 3

Cuestionario de gestión directiva

Propósito: Medir el nivel de Gestión directiva en una I.E. de Chiclayo

Instrucciones: Estimado estudiante lee atentamente cada enunciado y marca con una "x" la respuesta correcta con la que más te identifiques. Para responder utiliza la siguiente escala: Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) siempre (4).

Dimensiones	ITEMS	Nunca (1)	Algunas veces (2)	Casi siempre (3)	siempre (4)
Liderazgo pedagógico	1. Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as).				
	2. Promueve la innovación y capacitación docente.				
	3. Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.				
	4. Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.				
	5. Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.				
	6. Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional				
Gestión institucional	7. Propicia la identificación institucional de los docentes.				
	8. Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto.				
	9. Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa.				
	10. Promueve un adecuado clima institucional.				
	11. Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales.				
	12. La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución				

	educativa				
<i>Desarrollo educativo</i>	13. Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje.				
	14. Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa.				
	15. Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as).				
	16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.				
	17. La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa.				
	18. La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad				

Fuente: Extraída de: Portocarrero Cárdenas Leovina Gabriela. (2021). Gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lachipa de Tacna, 2021; adaptado por el tesista.

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4475/379_2022_portocarrero_cardenas_lg_e_spg_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 4

Cuestionario de evaluación formativa

Propósito: Reconocer el nivel de sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

Instrucciones: Estimado estudiante lee atentamente cada enunciado y marca con una “x” la respuesta correcta con la que más te identifiques. Para responder utiliza la siguiente escala: Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) siempre (4).

Dimensiones	ITEMS	Nunca (1)	Algunas veces (2)	Siempre (3)	Casi siempre (4)
Sumativa	1. Después que el docente aplica la evaluación brinda retroalimentación a los estudiantes para mejorar los desempeños.				
	2. El docente hace anotaciones en las evaluaciones que explican los errores o dificultades.				
	3. Después de aplicar la evaluación el docente retroalimenta enfatizando los errores y dificultades más generales.				
Proactiva	4. Antes de aplicar una evaluación el docente brinda orientaciones e instrucciones para el desarrollo de la prueba.				
	5. Antes de una experiencia pedagógica o tarea el docente explica y brinda instrucciones dando oportunidad para entablar un diálogo.				
	6. Antes de aplicar un instrumento el docente explica la forma de desarrollarlo invitando a que los estudiantes consulten.				
Interactiva	7. En los procesos de las experiencias de aprendizaje se monitorea las tareas para ejecutar la retroalimentación inmediata.				
	8. Cuando se observa que el estudiante no comprende se brinda ejemplos para ampliar la comprensión.				
	9. Cuando se observa que un estudiante tiene equivocaciones se invita a involucrarse en las				

	actividades para que amplíe su conocimiento.				
	10. Cuando los equipos presentan dificultades el docente brinda sugerencias o estrategias para que se mejore los productos.				
Meta cognitiva	11. El docente muestra preocupaciones del porqué de las respuestas de los estudiantes y lo explica				
	12. Hay preocupación de las razones de las respuestas que brindan los estudiantes con el fin de mejorar los aprendizajes.				
	13. En la evaluación formativa con preguntas abiertas y resolución de problemas tiene preocupación				
	14. El docente se preocupa por el desarrollo adecuado de procesos y productos de las experiencias de aprendizaje.				
Retroactiva	15. Cuando un estudiante responde incorrectamente el docente retroalimenta para superar las dificultades.				
	16. Cuando el estudiante se equivoca el docente brinda información para que se tome conciencia de los errores.				
	17. Cuando un estudiante se equivoca el docente brinda estrategias o procedimientos para mejorar los aprendizajes				
	18. Cuando el estudiante se equivoca el docente brinda ayudas para buscar respuestas correctas.				
Ajustada	19. La retroalimentación se brinda de manera particular y de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.				
	20. Cuando los estudiantes no comprenden lo que el docente retroalimenta entonces cambia la estrategia empleando nuevos ejemplos.				
	21. Cuando los estudiantes muestran dificultades en sus tareas que brinda el docente se adapta nuevas actividades.				

Fuente: Extraída de: Claudio Cerón Urzua, Marco Cossio-Bolaños, Paz Pezoa-Fuentes y Rossana ómez-Campos (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. Revista Complutense de Educación. Rev. complut. educ. 31(4) 2020: 463-472

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de gestión directiva

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lopez Herrera Mercy.

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión directiva

3. TESISISTA:

Br. : Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.



Mg. Lopez Herrera Mercy.

Psicología Educativa

DNI 41338055

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de evaluación formativa

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lopez Herrera Mercy.

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación formativa

3. TESISTA:

Br.: Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.




Mg. Lopez Herrera Mercy.

Psicología Educativa
DNI 41338055



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 28/07/2022 18:53:54-0500





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la [Sunedu](http://www.sunedu.gob.pe).

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LOPEZ HERRERA
Nombres	MERCY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41338055

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	19/06/20
Resolución/Acta	0119-2020-UCV
Diploma	052-085151
Fecha Matricula	03/01/2010
Fecha Egreso	31/12/2011



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 28/07/2022 16:53:54-0500

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

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

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

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de evaluación formativa

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

c. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Campos Bustamante Flor

Firma del experto :



Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación formativa

3. TESISISTA:

Br. : Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.



Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA
Dra. Campos Bustamante Flor
Educación
DNI 16629497

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de gestión directiva

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

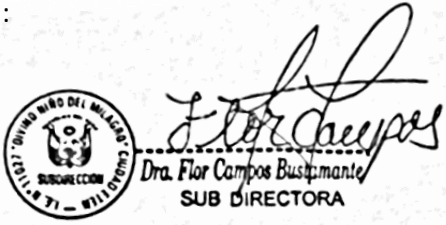
d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Campos Bustamante Flor

Firma del experto

:



Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACION DEL CIUDADANO

Apellidos	CAMPOS BUSTAMANTE DE SUAREZ
Nombres	FLOR DE MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16623497

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	05/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031689
Fecha Matrícula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 28/07/2022 16:33:00-0500

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

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

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

Calle Aldeas N° 337 - Urb. las Gardeneras. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-39

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión directiva

3. TESISISTA:

Br. : Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.



Flor Campos
Dra. Flor Campos Bustamante
SUB DIRECTORA

Dra. Campos Bustamante Flor
Educación
DNI 16629497

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de gestión directiva

5. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

e. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Montenegro Camacho

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión directiva

3. TESISISTA:

Br. : Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.



.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI N° 16672474

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo.

Cuestionario de evaluación formativa

5. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Montenegro Camacho

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión directiva y sistema de evaluación en una I.E. de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación formativa

3. TESISISTA:

Br. : Jorge Alberto Díaz Mendoza..

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de agosto de 2022.



.....
Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI N° 16672474



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO CAMACHO
Nombre	LUIS
Tipo de Documento de Identidad	UNI
Número de Documento de Identidad	16572474

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORIBEGOSO VENEGAS BRUALDO SIFRIBDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICENTE RAFAEL
Decano	MOYA MONDO RAFAEL MAURIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCION
Denominación	DOCION EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	17/05/2014
Resolución/Acta	0742-2014-UCV
Diploma	A1670253
Fecha Matrícula	Sin información [****]
Fecha Egreso	Sin información [****]




Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 22:31:27-0500



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y sistema de evaluación en una institución educativa de la ciudad de Chiclayo", cuyo autor es DIAZ MENDOZA JORGE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 12 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO DNI: 16618387 ORCID: 0000-0002-5776-0620	Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 28- 08-2022 20:13:53

Código documento Trilce: TRI - 0411643