



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias directivas y desarrollo institucional en
una entidad educativa privada de Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Fuentes Caballero, Jessenia Nelly (orcid.org/0009-0003-1900-5688)

ASESORES:

Mg. Pajuelo Abanto, Miluska Jackeline Madeline (orcid.org/0000-0002-9085-1145)

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y fortaleza en mi vida. Así mismo a mis padres Nelly Caballero Rodríguez y Juan Fuentes Bobadilla que me han apoyado durante toda mi formación profesional y a mis hermanos Juan Manuel y Abraham por la motivación que me han brindado en mis tiempos de aflicción.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes que estuvieron presentes durante toda mi carrera profesional y en especial a mis padres que me han brindado su apoyo en este estudio de investigación. Así mismo al Ing. Eddy Miranda Vásquez por sus consejos y motivación.

La Autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA JACKELINE MADELAINE PAJUELO ABANTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Competencias directivas y desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023", cuyo autor es FUENTES CABALLERO JESSENIA NELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA JACKELINE MADELAINE PAJUELO ABANTO DNI: 18086823 ORCID: 0000-0002-9085-1145	Firmado electrónicamente por: MJMPAJUELOA el 06-09-2023 10:51:08

Código documento Trilce: TRI - 0584769



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FUENTES CABALLERO JESSENIA NELLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias directivas y desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FUENTES CABALLERO JESSENIA NELLY DNI: 70372930 ORCID: 0009-0003-1900-5688	Firmado electrónicamente por: JFUENTESCA94 el 12- 09-2023 19:31:17

Código documento Trilce: INV - 1292264

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población en estudio	26
Tabla 2.	Niveles de Competencias Directivas.....	27
Tabla 3.	Niveles de Desarrollo Institucional.....	27
Tabla 4.	Prueba de consistencia a las competencias directivas	28
Tabla 5.	Prueba de consistencia desarrollo institucional... ..	29
Tabla 6.	Nivel de competencias directivas	31
Tabla 7.	Nivel de desarrollo institucional	31
Tabla 8.	Contraste de normalidad, competencias directivas y desarrollo institucional.....	32
Tabla 9.	Relación entre competencias directivas y desarrollo institucional... ..	33
Tabla 10.	Relación entre liderazgo y desarrollo institucional... ..	34
Tabla 11.	Relación entre habilidades de comunicación y desarrollo institucional.....	35
Tabla 12.	Relación entre valores éticos y desarrollo institucional.....	36
Tabla 13.	Relación entre competencias directivas y organización de recursos	37
Tabla 14.	Relación entre competencias directivas y presupuesto e innovación	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023”. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, con una muestra de 35 docentes. Los datos se recopilaron mediante una encuesta y se aplicó dos cuestionarios. Se encontró que mantiene una distribución no normal del test de Shapiro Wilk y con la prueba estadística de Spearman, teniendo como resultado que hay un índice de relación de 0.798** siendo su significancia de 0.000. Se demostró la hipótesis de estudio y se concluyó una relación significativa entre competencias directivas y desarrollo institucional.

Palabras Clave: Competencias directivas, desarrollo institucional, institución educativa

ABSTRACT

The objective of this research was to "Determine the relationship between managerial skills and institutional development in a private educational entity in Trujillo,2023". A quantitative research approach was presented, a non- experimental, correlational cross-sectional design, with a sample of 35 teachers. The data was collected through a survey and two questionnaires were applied. It was found that it maintains a non-normal distribution of the Shapiro Wilk test and with the Spearman statistical test, resulting in a relationship index of 0.798**, its significance being 0.000. The study hypothesis was concluded and a significant relationship between managerial competencies and institutional development was concluded.

Keywords: Management skills, institutional development, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

En esos tiempos del siglo XXI, las circunstancias en el entorno se transformaron de manera muy en rápida y profunda. Una de estas circunstancias fueron los cambios educativos y tecnológicos que hicieron que las personas "obligatoriamente" se adaptaran, provocando que algunas organizaciones terminaran en el fracaso por no estar al corriente de cómo afrontar estas situaciones. Por otro lado, había problemas económicos y ambientales que eran otras dificultades imprevistas que abrumaban a las instituciones educativas y si no tenían un líder con las competencias necesarias y requeridas ante estas circunstancias, las organizaciones solían empeorar y fracasar.

En países como España, las competencias directivas que aún se necesitaban manejar en los colegios según estudios realizados incluían el trabajo en equipo, liderazgo, delegación, resolución de conflictos, motivación, entre otras, que son fundamentales para conseguir los propósitos propuestos por la institución. Según Saullo (2018), consideró que estas competencias contribuyen a mejorar el desempeño de las organizaciones. Esta problemática tuvo como consecuencia la obstrucción y dificultad de la obtención de los objetivos y el desarrollo de la institución, lo que afectó la calidad educativa no solo de los estudiantes, sino también de todo el profesorado y la parte administrativa.

En el Perú, las habilidades de gestión escolar fueron un tema candente en el país. En un esfuerzo por transformar la calidad educativa, los ministerios de educación, las universidades y las instituciones no universitarias, el gobierno y el sector privado ha puesto mucho empeño en la formación de directores a través programas de educación continua. Por otro lado, en la formación docente y de maestría, el contenido didáctico no preveía el desarrollo de destrezas de gestión pedagógica o la función de gestión como campo de la formación docente. Esto, junto con otros factores con los que debía lidiar el director, hacía que dirigir la gestión no fuese necesariamente eficaz (Tafur Puente y Díaz Bazo, 2020).

Lo dicho hasta aquí supone que algunas instituciones en el Perú no han tenido una formación adecuada y por ende no pueden dirigir y guiar adecuadamente dificultando el crecimiento en el ámbito educativo y humano.

Martínez et al. (2016), indican que las competencias directivas son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que guían a los líderes de las instituciones educativas y permiten cumplir con éxito las responsabilidades de sus deberes en el contexto global. Dicho de otra manera, la falta de poseer las competencias directivas en determinadas situaciones es una de las causas por el cual las instituciones educativas no marchan competitivamente perjudicando a los estudiantes y a todos los agentes educativos.

En Arequipa, en un estudio realizado por Chávez y Arias (2018), se sostuvo que las competencias directivas más valoradas fueron la honestidad, orientación al cliente, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, delegación, equidad, autocrítica y aprendizaje personal. Estas se consideraron cruciales para el éxito de la empresa, y no solo el director debía tenerlas, sino que todos los agentes educativos.

Las instituciones educativas necesitan contar con líderes educativos preparados y en constante mejora para que cuenten con herramientas útiles, prácticas e inteligentes que ayuden al crecimiento y desarrollo institucional y por ende el desempeño de cada uno de los agentes educativos para que puedan participar y colaborar con el desarrollo de la institución.

Según Vargas (2013), el desarrollo institucional mejoró la capacidad organizativa, técnica y financiera de las organizaciones públicas, privadas, no gubernamentales, comunitarias y otras agencias de desarrollo que estimularon el desarrollo comunitario sostenible. Se consideró que este era la base esencial para que las instituciones pudieran funcionar correctamente. También se definió el desarrollo institucional como un conjunto de procesos endógenos y autónomos a través de los cuales las instituciones se desarrollaban y morían. En otras palabras, esto permitió proporcionar las herramientas estratégicas y oportunas para el buen funcionamiento de la

institución, ya que muchas instituciones no contaban con ellas y perjudicaban el desarrollo de esta. Es por ello que las competencias directivas de cada líder debían ser las adecuadas y así llevar a cabo los objetivos de la institución.

Un buen director es aquel que crea espacios de motivación, empatía, trabajo en equipo e identifica a tiempo las dificultades que presenta la Institución educativa. Por otra parte, para que se cumplan las metas de aprendizaje depende de las competencias que tenga el director en definir objetivos, trazar estrategias, diseñar y sobre todo motivar al cuerpo docente. Hay que mencionar, además que las falencias en la calidad educativa se deben a muchos motivos que aflige al sector educativo; sin embargo, el más importante es el cumplimiento de los deberes de un buen líder. Lo cual se le ha encomendado la tarea fundamental de asegurar y optimizar el aprendizaje (RPP, 2018). Cortando de este modo las brechas que impiden el crecimiento académico de los estudiantes y del profesorado siendo este último un mentor esencial en el aprendizaje de los estudiantes.

En la institución educativa privada de Trujillo, desde su práctica pedagógica, después de la pandemia y actualmente con los problemas climáticos que son imprevistos por parte de la naturaleza, surgieron bastantes cambios tanto educativos, humanos como tecnológicos que su líder y la comunidad educativa tuvieron y aún tienen que afrontar. Uno de los cambios para su institución educativa privada luego del COVID-19 fue la aplicación e implementación de una herramienta tecnológica, para lo cual hubo pocas y apresuradas capacitaciones para cada integrante educativo y la falta de integración por parte de los docentes. Por otro lado, se observó la presencia del liderazgo del director para afrontar los cambios y decisiones que se tomaron en conjunto; sin embargo, no fueron suficientes, ya que aún había falta de liderazgo en algunas situaciones. Todos estos cambios despertaron a la institución, puesto que antes no existía esa motivación por cambiar e implementar herramientas, lo cual permitió que la institución se desarrollara un poco mejor.

Desde la perspectiva de los docentes se observó que la entidad privada se ha fortalecido en algunos aspectos; no obstante, aún aprecian que esta carece de algunas habilidades directivas como la comunicación entre los tres niveles educativos, la motivación y más liderazgo para afrontar algunas situaciones internas. Lo cual no permite que se desarrolle al 100% la institución.

Bajo el contexto que nos encontramos, en su mayoría, no cuentan con herramientas estratégicas para el desarrollo institucional y así mismo la práctica de las competencias que un líder debe poseer. Si deseamos mejorar la institución y por ende la enseñanza se debe poner en práctica las competencias directivas que con urgencia se necesita. Así mismo fortalecer el lado humano ya que es indispensable para el avance y poder obtener un buen clima laboral siendo este muy importante para la actuación inteligente y oportuna en situaciones específicas que la comunidad educativa decidirá.

Teniendo en cuenta esta realidad, es imprescindible estudiar esta problemática ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023?

Esta investigación cuenta con una sólida justificación teórica ya que se realiza desde un enfoque antropológico que se detalla a través de las teorías de Puga y Martínez, lo que permite establecer las competencias directivas necesarias que un líder debe tener y su relación con el desarrollo institucional. Además, se han analizado definiciones y teorías relevantes que construyen el marco teórico de esta investigación.

A nivel práctico, los resultados de esta pesquisa tendrán un efecto positivo en la mejora del desempeño directivo y docente para las futuras decisiones que se tomen en la entidad educativa privada de estudio. Esto permitirá que las deficiencias directivas sean perfeccionadas y, por ende, se logre una mejor gestión institucional contribuyendo de esta manera que los agentes educativos se actualicen y estén más preparados ante las medidas que posteriormente se tomen. A nivel social, la investigación contribuye al progreso de la calidad educativa en los estudiantes y al establecimiento de un trabajo en equipo eficaz entre el cuerpo docente y la dirección.

En resumen, esta investigación no solo es teóricamente justificada sino también tiene implicancias prácticas y sociales significativas para mejorar la eficacia de las instituciones y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

A partir de esto se propone el objetivo General: Determinar la relación entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el liderazgo de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre las habilidades de comunicación de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los valores éticos de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre las competencias directivas y la organización de recursos del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre las competencias directivas y el presupuesto e innovación del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el liderazgo de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre las habilidades de comunicación de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre los valores éticos de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre las competencias directivas y la organización de recursos del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre las competencias directivas y el presupuesto e innovación del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los distintos trabajos de investigación muestran que las competencias directivas juegan un rol fundamental en el progreso de la institución. Esto se debe a que un buen director facilita y es ejemplo de un excelente líder, así misma mejora la comunicación entre los docentes y motiva a toda la comunidad educativa a alcanzar los objetivos académicos.

Se establece los parámetros que explican diferentes artículos e investigaciones de realidades internacionales como Gil et al (2023), quien en su artículo científico toma en cuenta la relación que establece las competencias de los docentes en base a lineamientos de planificación didáctica para generar compromiso en el estudiante, verificando como objetivo el análisis de los directivos de los entidades de educación considerando los parámetros de planificación, la investigación fue descriptiva, la muestra fue de 116 profesores, a los cuales se les utilizó dos cuestionarios. En esta investigación se concluyó que hay una correlación directa entre los parámetros de las competencias directivas de los equipos encuestados y la planificación, por ende, se puede concluir que establecer correctamente los diferentes estamentos de las competencias tomando en cuenta las habilidades directivas y el liderazgo pueden ser influenciados por los lineamientos de una adecuada ejecución de funciones desde parámetros de planificación.

Bedoya et al (2020), analiza los lineamientos de las competencias directivas en la gestión universitaria, estableciendo como propósito la identificación de las competencias de la gestión en su cumplimiento de funciones, la investigación fue básica, contando a 272 directivos como muestra de investigación, lo cual se usó un cuestionario verificando como resultados que para el triunfo de la entidad , el liderazgo y el trabajo en equipo son esenciales para el triunfo en la realización de las tareas, es por ello que podemos concluir que los diferentes parámetros de gestión establecen su eficiencia y eficacia desde fundamentos de competencias internas de direccionamiento como ser un líder con los conocimientos para dirigir los grupos educacionales y estos puedan generar un adecuado desarrollo institucional.

Rodrigo et al (2019), establece una explicación de cómo contribuyen las competencias directivas a la mejora de las organizaciones, teniendo como

objetivo establecer explicar cómo el desarrollo de procedimientos de mejorar las consolidaciones de gestión por parte de los directivos que ejecutan correctamente las competencias directivas, desde una metodología descriptiva, los resultados dieron evidencia de que la actualización en los perfil de sistematización para consolidar a las entidades son fundamentales, es por ello que la adecuada capacitación de las personas que dirigen las gestión son parámetros fundamentales para el éxito y desarrollo de la organización.

Castro et al (2019), establece una indagación científica sobre las competencias del líder para movilizar a los diferentes docentes en puesto de dirección en las entidades educativas, teniendo como propósito establece el análisis de los planes de acciones de las competencias del líder en los puestos educativos, la investigación fue básica, la muestra estuvo establecida por 568 docentes, los resultados han dado evidencia que el manejo de las competencias son fundamentales para optimizar la toma de decisiones y la administración y fortalecimiento de las actividades de las entidades de educación, por ende se puede concluir de que el desempeño de la dirección es fundamental para que se pueda contar con un apoyo que mantenga la eficiencia y eficacia direccionado al desarrollo institucional.

Pereyra (2019), explica los parámetros de desarrollo institucional en base a los proyectos gobierno, planteados desde lineamientos de intensidad y tensión en el país de Argentina, estableciendo como objetivo la indagación entre los vínculos de desarrollo institucional en base a los proyectos de gobierno, en base a una metodología de revisión de literatura, se pudo verificar que el estudio establece la descripción de diferentes problemas que existen por la falta de desarrollo en la institucionalidad ya que los gobiernos no plantean proyectos adecuados para considerar un crecimiento en las capacidades de sus directivos, es por ello que se tiene que tener en cuenta que a pesar de contar con parámetros de apoyo técnico para el cumplimiento de funciones la implementación de desarrollo presupuestal para las entidades también tiene mucho que ver para entornar un adecuado crecimiento de las en el desarrollo institucional.

Saullo (2018) en este estudio buscó evaluar los efectos de la gestión educativa a través del desarrollo de las competencias directivas, utilizando una metodología mixta, descriptiva y transversal, y una muestra de 84 profesores y 7 directores. Los resultados indicaron que el 69% del equipo directivo prioriza el diálogo, la contención y la empatía. Según los hallazgos de la investigación, los directores tienen la responsabilidad de asegurar la calidad educativa, enfrentando los problemas que se presenten y reforzando las metas educativas a través de la gestión y métodos adecuados.

Desde aspecto nacionales podemos tomar en cuenta diferentes realidades que nos ayudará a establecer mejores parámetros de información de nuestros temas tratados como Salas (2022), estableció relacionar el liderazgo directivo en base al desarrollo de las instituciones educativas, con el propósito de relacionar dichos estamentos, a partir de un enfoque cuantitativo y la población incluyó a 51 profesores. Los resultados arrojaron una relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional.

Ramírez (2019) ejecutó un estudio con el propósito de determinar el efecto de las competencias directivas en la gestión escolar. El enfoque utilizado fue explicativo, no experimental y transversal. La muestra contó con la participación de 54 profesores y arrojó como resultado que las habilidades directivas tienen una influencia significativa en la gestión escolar y que, al aplicar buenas prácticas en la gestión, se puede mejorar la calidad educativa. La investigación también sugiere que una gestión educativa autónoma tiene la capacidad de mejorar la eficiencia y optimizar el aprendizaje en los estudiantes. No obstante, se resalta la importancia de aplicar las competencias directivas más relevantes para el cargo del director.

Rivas (2020), establece en su pesquisa relacionar las competencias directivas y en base al uso de los recursos públicos (presupuesto), proponiendo como objetivo de investigación encontrar la influencia entre las variables con un enfoque cuantitativo y muestra de 35 personas, los resultados proporcionaron evidencia de un coeficiente de 0.352 y una significancia menor al 1%, concluyendo que a una mejor ejecución de competencias directivas el uso del presupuesto será más eficiente.

Ampuero (2020) tuvo como propósito determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa. Con un enfoque cuantitativo y el diseño del estudio que logró verificar la tesis ha sido de tipo correlacional descriptiva, con una muestra de 71 profesores. La información recaudada fue gracias a la encuesta y el cuestionario.

En el estudio de Bonilla (2020), se propuso proponer la innovación de competencias directivas en las instituciones educativas con una investigación de tipo básica y un enfoque cualitativo, y se recopilaban los datos por medio de las técnicas de observación, entrevista y análisis documental, por medio de instrumentos como fichas y guías. La muestra estuvo formada por tres directores de las instituciones de estudio que fueron fines de estudio. Los resultados indicaron que existe un manejo deficiente de las competencias directivas, lo que se evidenció en la falta de empatía, liderazgo y habilidades sociales por parte de los directivos. Se concluyó que antes de implementar las competencias, es necesario que los directivos tengan liderazgo, empatía y habilidades sociales, para que puedan manejar adecuadamente las decisiones y así se logren cumplir los objetivos.

Sulca (2020), en su trabajo de estudio tuvo como objetivo evidenciar la relación entre las competencias directivas y la gestión pedagógica en una entidad educativa. La investigación se llevó a cabo con un diseño descriptivo correlacional. Para el estudio, se tomaron en cuenta a 136 profesores del nivel primario. En la recopilación de datos se utilizó cuestionarios de opinión y los resultados fueron que la variable de competencias directas existe una deficiencia. Concluyendo que las variables se vinculan directamente.

Yaipen (2019), su estudio establece la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral, mediante un enfoque cuantitativo, y una población de 74 integrantes. Se halló un índice de relación de 0.759 concluyendo que hay una relación significativa entre los valores éticos y el desarrollo de desempeño laboral de la entidad de estudio.

Cruz (2019), en su investigación planteó establecer como las habilidades comunicativas están relacionadas con el desempeño de la dirección,

demostrando dichos parámetros a partir de un enfoque cuantitativo, la población concluyó a 87 docentes, los resultados establecieron un índice de 0.766 y una significancia menor al 5%, se concluyó que las habilidades de comunicación pueden ayudar a un desempeño de la directiva que mejorara el desarrollo de la institución.

En su investigación, Tafur (2018) tuvo como objetivo que las tres directoras de instituciones educativas privadas de Lima reconocieran qué competencias eran importantes para la gestión escolar. La metodología del estudio fue mixta, aplicada y descriptiva, utilizando técnicas de cuestionarios y guía de observación en una muestra de tres colegios y alumnos de los dos últimos grados de secundaria. Los resultados mostraron que las instituciones educativas abordaban las competencias de diferente manera, pero reconocían la importancia de habilidades como el liderazgo, el trabajo en equipo, la planificación y la toma de decisiones permite ejecutar un buen año escolar.

También, Figueroa (2018), en su estudio estableció una explicación sobre las competencias directivas en cuanto al desarrollo institucional, teniendo como objetivo relacionar las variables desde un enfoque cuantitativo, la muestra fue conformada por 45 docentes y arrojó como resultado la existencia de relación moderada con un índice de 0.542 y una significancia inferior al 5%, por ese motivo se concluyó que a una mejor competencia directivas el desarrollo institucional podrá establecer mejoras.

Para poder establecer una mejor explicación de las variables se describe las diferentes teorías que nos dan un contexto para un mayor entendimiento, es por ello que primero tomamos en cuenta la teoría de las habilidades directivas, la cual en nuestra vida toma experiencia para poder aprender una gran cantidad de habilidades en relación a las personas que los rodean, dichos lineamientos se consideran muy cercanos a poder ejecutar tareas de manera específica, pero desde parámetros de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta que las habilidades se aprenden con el tiempo, practicando diferentes métodos para poder establecer una correcta estrategia o técnica para su aplicación interactiva, es por ello que las habilidades directivas se relacionan para que dichas

estrategias puedan ser usadas como herramientas para poder obtener las productividades que se requiere dentro de las entidades. (Shaikh et al, 2018).

Kupczyk (2017), la teoría explica que, para tener adecuadas competencias directivas, el manejo de las habilidades debe estar fundamentadas en el manejo de los conflictos, motivación a los colaboradores, la comunicación para un adecuado apoyo, con el fin el poder obtener mayor influencia, desde parámetros de solución de análisis para resolver los problemas, desarrollando el autoconocimiento con el fin de formar equipos eficientes.

Es por ello que Mubeu (2019), toma en cuenta modelos para competencias directivas con el fin de poder establecer una mayor eficiencia, tomando en cuenta los parámetros de competencia (autopersonal y autoaprendizaje), que nos establecer que dichas competencias las aprendemos desde entornos de vivencias propias y de cómo nos relacionamos con los diferentes estamentos para mejor nuestro conocimiento, las competencias de planeamiento o gestión, establecer la aplicación de habilidades administrativas que ayuden a establecer un orden adecuado a los procesos y las organización desde parámetros estratégicos y de orden, con el fin de poder verificar competencias de calidad con el fin de verificar que los aprendido se usado de manera adecuado, finalmente se toma en cuenta las competencias de la tecnología la cual ayuda a tener mayor eficiencia y rapidez para poder cumplir con las diferentes parámetros de procesos de gestión.

Asimismo, Pessoa y Odelius (2018), toman en cuenta la teoría de Spencer la cual establecen características que están directamente relacionadas con las competencias, tomando en ello los motivos que son los lineamientos que se toman en cuenta en base a los sentimientos para dar dirección a los comportamientos a ciertos objetivos planteados, es por ello que los valores también son considerados para que se pueda verificar el auto concepto de la capacidad para poder realizar determina actividad.

Además, Sanda et al (2011), sostienen que las competencias directivas más valoradas fueron honestidad, orientación al cliente, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, delegación, equidad, autocrítica y aprendizaje

personal. Lo cual lo ven como clave para el éxito de una empresa. No solo el director debe tener estas competencias sino todos los agentes educativos.

Según Dobrowolski et al (2021), mencionan que las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se pueden observar lo cual guían a los líderes de las instituciones educativas y permiten cumplir con éxito las responsabilidades de sus deberes en el contexto global. Dicho de otra manera, la falta de poseer las competencias directivas en determinadas situaciones es una de las causas por el cual las instituciones educativas no marchan competitivamente perjudicando a los estudiantes y a todos los agentes educativos.

Finalmente Cortez (2021), explica que la teoría de las competencias establecen, una fundamentación en el propósito con el fin de poder generar o dar a conocer del porqué su desarrollo y este es para poder incrementar el desempeño laboral, tomando en cuenta las diferentes características de los colaboradores con el fin de aprovechar los atributos, es por ello que los procedimientos desarrollados mediante adecuadas competencias dan un estándar para que los habilidades técnicas se puedan ver reflejados en la productividad de las entidades.

Además, Kainyu y Kinyua (2023), también establecen las teorías del desarrollo institucional con el fin de explicar el impulso rápidamente ganado, se ha encontrado una salida al fracaso de un proyecto de desarrollo hecho especialmente en organizaciones públicas y privadas y sistemas socioeconómicos con el fin de buscar un equilibrio adecuado es por ello que Cai y Mehari (2015), explican que el desarrollo institucional es la mejora de la capacidad organizativa, técnica y financiera de las organizaciones públicas, privadas, no gubernamentales, comunitarias y otras agencias de desarrollo que estimulan el desarrollo comunitario sostenible.

Es decir, este es la base esencial para que las instituciones puedan funcionar correctamente, Burch (2007), también define el desarrollo institucional como un conjunto de procesos endógenos y autónomos a través de los cuales las instituciones se desarrollan y mueren, en otras palabras, este permite proporcionar las herramientas estratégicas y oportunas para el buen funcionamiento de la institución ya que muchas instituciones no cuentan con

estas y perjudican el desarrollo de esta. Es por ello que Hopkins (2012), menciona que las competencias directivas de cada líder deben ser las adecuadas y así llevar a cabo los objetivos de la institución.

Según Jan et al (2012), explican que el desarrollo institucional puede generar la identificación de eficiencia en los procesos de incremento de habilidades ejecutadas dentro de la entidad haciendo un uso correcto de los recursos que se tienen a disposición con el fin de que se pueda reforzar las capacidades de las entidades generan un mayor desempeño en los objetivos institucionales. Es por ello que también Lindqvist et al (2012), mencionan la teoría de doble contingencia, la cual considera un parámetro de cómo se inicia la institución desde estamentos sociales que conservan una relación de contingencia desde los que conforman un sistema, para poder dar comprensión a las decisiones que se toman para contribuir a mejorar la calidad.

La teoría de la calidad educativa debe apuntar a desarrollar las instituciones públicas, ya que estas buscan transformar todas las secuencias, dimensiones, niveles y modos de la educación. Un cambio educativo implica reemplazar las condiciones negativas en la educación por otras positivas (Acemoglu et al, 2014).

La superación continua de una persona es la razón por la cual existe una educación de calidad: para lograr la plena realización de su individualidad en la sociedad y para alcanzar sus metas, objetivos y ambiciones profesionales. Al sacar a relucir los mejores aspectos - es decir, la calidad - de nosotros mismos, podemos servir mejor tanto a nosotros mismos como a los demás (Mae, 2022).

Según Bokolo (2021), sostiene que la calidad educativa se ocupa de cómo crear condiciones internas para los educandos y los educadores. Esto asegurará que las cosas se den de manera óptima, teniendo en cuenta lo establecido por De Prá et al (2017), mencionan que la calidad educativa contribuye a satisfacer necesidades, expectativas y resolución de problemas.

Cada una de las variables y sus dimensiones están definidas para brindar una mejor comprensión, es por ello que tomamos en cuenta los dicho por Martínez et al (2016), afirman que las competencias directivas establecen un grupo de habilidades y conocimientos para poder establecer la dirección de una entidad

educativa con el fin de poder alcanzar la calidad en base a parámetros eficientes, tomando en cuenta la perspectiva de liderazgo y los valores del mismo.

Según Vik y Sharman (2004), explican que la orientación al conocimiento es el establecimiento para gestionar los saber con de poder establecer una nueva perspectiva de crecimiento para la institución, establecidos para generar parámetros de capacitación, brindando una eficiencia en el intercambio de información con el fin de mejorar la práctica pedagógica.

Clements (2013), sostiene que el liderazgo es una práctica que establece la influencia de un grupo de personas con la intención de generar un carácter de beneficio y dirigiendo los diferentes parámetros de funciones para cumplir las metas para la satisfacción de la institución.

Laszlo (2020), afirma que la habilidad de comunicación establece los parámetros para poder recibir activamente y expresar los mensajes con claridad, tomando en cuenta las habilidades verbales y no verbales.

Dragomir y Doval (2010), sostienen que los valores éticos son una guía de comportamiento que regula las diferentes conductas de las personas, basadas en parámetros de moral en base a las perspectivas globales de la institución.

El trabajo en equipo es la determinación de las capacidades para una participación activa en torno a la consideración de cumplir un objetivo o una meta, especificando parámetros de comunicación, confianza y apoyo (Godasu, 2015).

El desarrollo institucional está establecido como los procesos que una entidad sigue en base a las habilidades de los directivos con el fin de incrementar la calidad de servicio que brindan, considerando la equidad y la pertinencia de los servicios dados dentro de la entidad (Vargas, 2013).

Según Huei y Ping (2015), definen a la organización de recursos como las acciones estratégicas para determinar el uso de presupuesto hacia el cumplimiento de objetivos, estableciendo dichos gastos desde parámetros de planificación, relacionadas con el buen uso de los mismos para que las diferentes necesidades de la entidad puedan ser suplidas.

Según Barcena et al (2022), sostienen que el presupuesto e innovación son los lineamientos para poder establecer lo que se tiene y destinarlo para generar parámetros de acciones o actividades para el desarrollo institucional, con el fin de mejorar los estamentos de aprendizaje e innovación.

Según Barrett et al (2019), afirman que la infraestructura establece los parámetros de disponibilidad del inmueble para la ejecución de funciones de las diferentes áreas con el fin de brindar un establecimiento de modernización para el uso del equipamiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

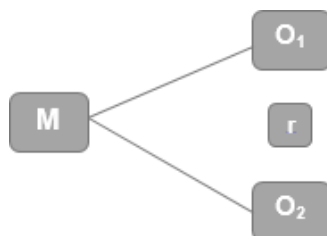
La investigación es de tipo básica, pues su principal objetivo fue encontrar nuevos conocimientos basados en principios teóricos que fundamentaron su ejecución. Esto contribuyó al incremento de los saberes científicos en temas ya existentes (Álvarez, 2020).

El enfoque utilizado fue cuantitativo lo cual los resultados fueron mostrados por tablas y gráficos estadísticos. Estas orientan a proporcionar una explicación de los niveles de frecuencia o porcentaje de la percepción de cada una de las variables de investigación (Monje, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

Para esta investigación se ha utilizado un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional.

Esquema:



M: Muestra determinada

O1: Variable Competencias directivas

O2: Variable Desarrollo institucional

r: Relación estadística.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias directivas

Definición conceptual: Martínez et al. (2007) señalan que las competencias directivas son un cúmulo de habilidades y conocimientos necesarios para liderar y dirigir de manera efectiva una entidad educativa, con el objetivo de lograr la calidad educativa basada en parámetros eficientes. Estas competencias incluyen la perspectiva de liderazgo y la incorporación de valores fundamentales.

Definición operacional: La variable se midió a través de un cuestionario con 30 ítems, que se empleó una escala numérica para determinar los niveles de la variable según la percepción de la muestra. El cuestionario abordó diferentes dimensiones relacionadas con el conocimiento, liderazgo, habilidad de comunicación y valores éticos, lo cual permitió evaluar y cuantificar la presencia de las competencias directivas en la entidad educativa.

Indicadores:

Para la dimensión orientada al conocimiento establece a los indicadores:

- Capacitación
- Información
- Mejora en la práctica pedagógica

Para la dimensión liderazgo establece a los indicadores:

- Influye
- Dirige

Para la dimensión habilidades de comunicación, establece a los indicadores:

- Recibe y transmite mensajes

Para la dimensión valores éticos, establece a los indicadores:

- Honestidad
- Respeto
- Equidad,

Finalmente, la dimensión trabajo en equipo a los indicadores:

- Comunicación
- Confianza
- Apoyo

Escala: Ordinal

Variable 2: Desarrollo institucional

Definición conceptual: Vargas (2013) afirma que el desarrollo institucional es el proceso que una entidad educativa sigue, basado en las habilidades de los directivos, con el fin de promover y mejorar el desarrollo institucional. Esto implica incrementar la calidad de los servicios brindados, así como garantizar la equidad y la precisión.

Definición operacional: La variable "desarrollo institucional" se midió por medio de un cuestionario con escalas numéricas. Esta escala permitió determinar los niveles de desarrollo institucional a partir de la muestra. Se consideraron las dimensiones de organización de recursos, presupuesto, innovación e infraestructura. El cuestionario permitió recopilar información sobre la eficacia en la gestión de recursos, el manejo del presupuesto, la implementación de prácticas innovadoras y la calidad de la infraestructura en la entidad educativa.

Indicadores:

Para la dimensión organización de recursos establece a los indicadores:

- Planificación
- Capacitación
- Equipamiento

Para la dimensión presupuesto e innovación establece a los indicadores:

- Actividades de desarrollo institucional
- Parámetros de innovación
- Aprendizaje e innovación

Finalmente, la dimensión infraestructura establece a los indicadores:

- Modernización
- Equipamiento.

Escala: Ordinal

3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población muestra de esta investigación fue de 35 docentes del nivel inicial, primario y secundario con título pedagógico.

Para delimitar la población se consideraron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

Profesores nombrados de la institución educativa.

Profesores que pertenezcan al tercio superior. Criterios de

exclusión:

Docentes que no hayan dado su consentimiento para participar en la investigación.

Docentes contratados por tiempo temporal.

Tabla 1

Población muestra de la institución en estudio, 2023

Nivel	Docentes
Inicial	4
Primaria	16
Secundaria	15
Total	35

Nota. Data de planilla de la institución educativa.

3.3.2. Muestra

No se consideró la muestra por tener en cuenta a todo el grupo.

3.3.3. Muestreo

No se consideró muestreo por tener en cuenta a todo el grupo.

3.3.4. Unidad de análisis

Un docente de la entidad educativa privada, Trujillo, 2023, que participa en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta debido a su capacidad establecida para recopilar información precisa y relevante. La encuesta se administró a una muestra de participantes con el fin de obtener su percepción y opiniones sobre los temas investigados.

El instrumento utilizado en la encuesta fue un cuestionario cuidadosamente diseñado. Este cuestionario incluyó preguntas estructuradas con respuestas en una escala numérica, lo que permitió obtener datos cuantitativos y comprender mejor la perspectiva de la población experta en el área de estudio. (Ver anexo 02 y anexo 03).

El cuestionario de Competencias directivas está compuesto por 30 preguntas distribuidas en las dimensiones orientados al conocimiento, liderazgo, habilidades de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo,

escala de medición ordinal de los ítems son 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 a veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre. Se aplicó los baremos de statones para hallar el rango de medición de cada variable y fueron 3, los cuales fueron determinados en base a la ejecución de intervalos, tomando como referencia los siguientes niveles

Tabla 2

Niveles de medición para la variable Competencias Directivas

NIVEL	INTERVALO
Excelente	110 – 150
Regular	70 – 109
Deficiente	30 - 69

Nota. La tabla fue de elaboración propia

El cuestionario de Desarrollo Institucional está compuesto por 33 preguntas, distribuidas en las dimensiones organización de recursos, presupuesto e innovación, infraestructura, escala de medición ordinal y los niveles de medición de los ítems son 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 a veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre y los baremos son 3.

Tabla 3

Niveles de medición para la variable Desarrollo Institucional

NIVEL	INTERVALO
Excelente	111 – 165
Regular	77 – 110
Deficiente	33 - 76

Nota. La tabla fue de elaboración propia

La validez del contenido del instrumento se determinó por intermedio del juicio de 5 expertos y la prueba de Aiken. (Ver anexo 05). Los expertos dieron su opinión sobre la claridad, coherencia y relevancia de las instrucciones y los enunciados. Con la prueba de Aiken se determinó la consistencia interna de los instrumentos. Mediante estas dos pruebas se determinó la medida en que las preguntas o ítems del instrumento cubrían el contenido que se supone que debían cubrir.

Resultados de la Prueba de Validez de Aiken tiene un coeficiente de 1 que supera a 0.80 por lo que este cuestionario de Competencias Directivas es aplicable

Resultados de la Prueba de Validez de Aiken tiene un coeficiente de 1 que supera a 0.80 por lo que este cuestionario de Desarrollo Institucional es aplicable.

Por otro lado, se evaluó la confiabilidad del cuestionario mediante el cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Para ello, se realizó una prueba piloto con 10 docentes que compartían características similares a los participantes de la muestra principal. Este análisis estadístico permitió establecer la consistencia interna de los ítems del cuestionario y su capacidad para medir de manera confiable las variables de interés. La confiabilidad del instrumento de ambas variables se realizó con el análisis estadístico Alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS versión 23.

Tabla 4

Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a las Competencias directivas

Alfa de Cronbach	Docentes
.892	10

Siendo el resultado obtenido de 0,892 se ubicó en tabla sobre la Confiabilidad de los Instrumentos de medición, ubicándose entre los valores de 0,08 y 0,09 por ello se afirma que el instrumento Cuestionario de Competencias Directivas tiene una Confiabilidad buena.

Tabla 5

Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada Desarrollo Institucional

Alfa de Cronbach	Docentes
.918	10

Siendo el resultado obtenido de 0,918, se ubicó en la tabla sobre la Confiabilidad de los Instrumentos de medición, ubicándose en el valor mayor a 0.9 por ello se afirma que el instrumento Cuestionario de Desarrollo Institucional tiene una confiabilidad interna excelente.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue obtener la autorización de la entidad educativa en estudio, con el fin de tener acceso a los parámetros necesarios para llevar a cabo la investigación. Además, se proporcionó a los participantes un consentimiento informado para que pudieran conocer los detalles de la investigación y se les aseguró la confidencialidad de sus datos.

Se usó un instrumento para la recolección de datos lo cual una herramienta basada en la plataforma de Drive, lo cual permitió agilizar el proceso de respuesta de los cuestionarios y facilitar la recopilación de datos de manera eficiente.

Consecutivamente, se ejecutó el análisis de los datos conseguidos para evidenciar los objetivos de la investigación, utilizando métodos y técnicas adecuadas para interpretar los resultados y presentar conclusiones relevantes.

En resumen, se obtuvo la autorización de la entidad educativa y se brindó un consentimiento informado a los participantes. El cuestionario se implementó a través de la plataforma de Drive, y los datos recopilados fueron analizados para lograr los objetivos establecidos en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Como primer paso, se ejecutó un análisis estadístico descriptivo utilizando la herramienta Excel, verificando los niveles que son representados en frecuencias y porcentaje cada una de las variables investigadas.

Posteriormente, se ejecutó un análisis estadístico inferencial para examinarla relación entre las variables usando el programa estadístico SPSS v.25. Previo a este análisis, se realizó una prueba de normalidad llamado ShapiroWilk para determinar la distribución de los datos. Esta prueba nos ayudó a seleccionar la prueba estadística adecuada para probar nuestras hipótesis, después del análisis de normalidad se determinó una distribución no normal. Por lo tanto, se usó la prueba estadística rho de Spearman para determinar las relaciones entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Para ejecutar esta tesis, se consideraron importantes referencias, la cual proporcionó pautas y directrices para la realización del estudio. Asimismo, se aplicaron las normas internacionales de la APA para citar adecuadamente a los investigadores y fuentes mencionadas en el trabajo.

Se otorgó especial atención a la beneficencia y no maleficencia pues se procuró brindar beneficios en la investigación y evitar cualquier daño o perjuicio a través de la protección de la privacidad de los encuestados, asegurando su integridad física y psicológica. Así mismo la aplicación del cuestionario fue de manera confidencial los datos de la muestra de investigación, garantizando que los participantes pudieran responder de manera sincera y transparente. Esto permitió preservar la integridad y privacidad de la información recopilada, fortaleciendo así la validez y la calidad de los resultados obtenidos, además se especifica que los participantes tienen autonomía para participar en la investigación, beneficencia por que los resultados son orientados a la mejora de procesos en los que ellos participan, verificando también la justicia ya que no se excluye a ningún participante que pueda aportar información relevante.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Los resultados presentados establecen el análisis descriptivo de 35 docentes donde se certifican los siguientes niveles:

Tabla 6

Nivel de competencias directivas

Variables	Niveles	Total	
		N	%
Total		35	100
V. Competencias directivas	Excelente	27	77
	Regular	7	20
	Deficiente	1	3
D1. Orientados al conocimiento	Excelente	15	43
	Regular	15	43
	Deficiente	5	14
D2. Liderazgo	Excelente	25	71
	Regular	9	26
	Deficiente	1	3
D3. Habilidades de comunicación	Excelente	30	86
	Regular	4	11
	Deficiente	1	3
D4. Valores éticos	Excelente	30	86
	Regular	4	11
	Deficiente	1	3
D5. Trabajo en equipo	Excelente	27	77
	Regular	7	20
	Deficiente	1	3
Total		35	100

Nota. Data de percepción de muestra de investigación

Se observó que en la tabla 6, referente a las competencias directivas, el 77% de docentes observaron cómo excelente, el 20% indicaron que se localiza en un

nivel regular y el 3% aludieron que está en un nivel bajo. Por lo tanto, se puede concluir que el nivel de competencias directivas según los encuestados es excelente.

Según las dimensiones, se determina que, para la dimensión orientados al conocimiento, según el 43% está en un nivel excelente, el otro 43% considera que está como regular y el 14% la valoraron como deficiente.

En cuanto a la dimensión liderazgo, se determina que el 71% valoraron la dimensión en un nivel excelente, el 26% lo estimaron en un nivel regular y el 3% en un nivel deficiente.

Para la dimensión habilidades de comunicación, se determina que el 86% valoraron a la dimensión como excelente, el 11% como regular y el 3% lo consideraron como deficiente.

En cuanto a la dimensión valores éticos, se verificó que el 86% de docentes consideraron que está excelente, el 11% en un nivel regular y el 3% en un nivel deficiente.

Finalmente, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, el 77% valoraron a la dimensión como excelente, el 20% consideraron que está regular y el 3% lo observaron cómo deficiente.

Tabla 7*Nivel de desarrollo institucional*

Variables	Niveles	Total	
		N	%
Total		35	100
V. Desarrollo institucional	Excelente	24	69
	Regular	11	31
	Deficiente	0	0
D1. Organización de recursos	Excelente	23	66
	Regular	12	34
	Deficiente	0	0
D2. Presupuesto e innovación	Excelente	15	43
	Regular	14	40
	Deficiente	6	17
D3. Infraestructura	Excelente	22	63
	Regular	13	37
	Deficiente	0	0
Total		35	100

Nota. Data de percepción de muestra de investigación

En la tabla 7, referente al desarrollo institucional, el 69% de docentes observaron cómo excelente, el 31% denotaron como regular. Por lo tanto, se puede concluir de los resultados que el nivel de desarrollo institucional según los encuestados es excelente.

Para la dimensión organización de recursos, se verificó que el 66% los docentes valoraron a esta como excelente, el 34% lo valoraron como regular.

Para la dimensión presupuesto e innovación, se verificó que el 43% los docentes valoraron a este como excelente, el 40% lo apreciaron como regular y el 17% como deficiente.

Para la dimensión infraestructura, se verificó que la mayoría de los docentes (63%) valoraron esta dimensión como excelente, el 33% lo valoraron como regular.

Análisis inferencial

Tabla 8

Contraste de normalidad, competencias directivas y desarrollo institucional y sus dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Orientación al conocimiento	,960	35	,221
Liderazgo	,926	35	,021
Habilidades de comunicación	,862	35	,000
Valores éticos	,913	35	,009
Trabajo en equipo	,868	35	,001
V. Competencias directivas	,928	35	,024
Organización de recursos	,922	35	,017
Presupuesto e innovación	,950	35	,111
Infraestructura	,879	35	,001
V. Desarrollo institucional	,931	35	,031

Nota: Análisis estadístico SPSS_ V.25 (2023)

En la tabla 8, al mostrar niveles de significancia de $<0,050$ para ambas variables. Los datos obtenidos indican que no siguen una distribución normal, lo que indica que corresponden a las pruebas no paramétricas. La prueba estadística a utilizar en este caso fue Rho de Spearman.

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Tabla 9

Relación entre competencias directivas y desarrollo institucional

			Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de Correlación	,798**
		Significancia (bilateral)	<,001
		N	35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 9, la significancia es menor a 0.001; en decir, menos de 0,05; por consiguiente, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

El coeficiente de spearman obtenido es de ,798 lo cual evidencia que la relación es alta de tipo directa entre variables “Competencias directivas” y “Desarrollo institucional” en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Es decir que el desarrollo institucional mejorará al mejorar las competencias directivas.

Hipótesis alternativa (1): Existe relación significativa entre el liderazgo de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo-2023.

Tabla 10

Relación entre liderazgo y desarrollo institucional

Liderazgo		Desarrollo institucional		
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de Correlación	1,000	,677**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	35	35
Desarrollo institucional	Desarrollo institucional	Coefficiente de Correlación	,677**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	35	35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 10, que la significancia es inferior a 0,01; eso nos confirma que si existe una correlación estadísticamente significativa. Lo cual se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

El coeficiente de Spearman obtenido es de ,677 lo cual evidencia que la relación es moderada del tipo directa entre la dimensión “Liderazgo” de las competencias directiva y la variable “Desarrollo institucional” en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Es decir que a un mejor liderazgo de las competencias directiva incrementa el desarrollo institucional.

Hipótesis alternativa (H2): Existe relación significativa entre las habilidades de comunicación de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Tabla 11

Relación entre habilidades de comunicación y desarrollo institucional

		Habilidades de comunicación	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Habilidades de comunicación	Coeficiente de Correlación	1,000
		Significancia (bilateral)	,573**
		N	<,001
	Desarrollo institucional	Coeficiente de Correlación	35
		Significancia (bilateral)	,573**
		N	<,001
			35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 11, el coeficiente de Spearman fue de ,573 lo cual evidencia que la relación es moderada del tipo directa entre la dimensión “Habilidades de comunicación” de las competencias directiva y la variable, “Desarrollo institucional” en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Con una significancia inferior a 0,01. Es decir que, a una mayor habilidad de comunicación, el desarrollo institucional mejora.

Hipótesis alternativa (H3): Existe relación significativa entre los valores éticos de las competencias directivas y el desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Tabla 12

Relación entre valores éticos y desarrollo institucional

			Desarrollo institucional	
Rho de Spearman	Valores éticos	Coeficiente de Correlación	1,000	,621**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	35	35
	Desarrollo institucional	Coeficiente de Correlación	,621**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	35	35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 12, su nivel de significancia es inferior a 0.01 y el coeficiente de spearman fue de ,621 por lo tanto revela que la relación es moderada del tipo directa entre la dimensión “Valores éticos” de las competencias directiva y la variable “Desarrollo institucional” en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Es decir que, a un incremento de valores éticos, el desarrollo institucional mejora.

Hipótesis alternativa (H4): Existe relación significativa entre las competencias directivas y la organización de recursos del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Tabla 13

Relación entre competencias directivas y organización de recursos

			Competencias directivas	Organización de recursos
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de Correlación	1,000	,828**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	35	35
	Organización de recursos	Coefficiente de Correlación	,828**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	35	35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 13, su nivel de significancia es inferior a 0.01 y el coeficiente de spearman es de ,828 lo cual evidencia que la relación es muy alta entre la variable “Competencias directivas” y “Organización de recursos” del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Es decir que al mejorar las competencias directivas la organización de recursos mejora.

Hipótesis alternativa (H5): Existe relación significativa entre las competencias directivas y el presupuesto e innovación del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023.

Tabla 14

Relación entre competencias directivas y presupuesto e innovación

			Competencias directivas	Presupuesto e innovación
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de Correlación	1,000	,698**
		Significancia (bilateral)		<,001
		N	35	35
	Presupuesto e innovación	Coeficiente de Correlación	,698**	1,000
		Significancia (bilateral)	<,001	
		N	35	35

** Correlación significativa en el nivel 0,01

Revelo la tabla 14, la significancia es inferior a 0,01 y el coeficiente de spearman fue de 698 lo cual revela que la relación es alta del tipo directa entre la variable “Competencias directivas” y “Presupuesto e innovación” del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo, 2023. Es decir que, a mayores competencias directivas, mejora el presupuesto e innovación.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente de la realización de los cuestionarios se estableció los resultados los cuales serán discutidos por los antecedentes planteados en el marco teórico, es por ello que para demostrar el objetivo de investigación, se encontró un índice de relación de 0.798 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede concluir que entre las competencias directivas y el desarrollo institucional existe relación significativa, por lo que se puede decir que los datos encontrados se relacionan con la investigación de;

Figuroa (2018), estableció una explicación sobre las competencias directivas en cuanto al desarrollo institucional, verificando que existe relación moderada con un índice de 0.542 y una significancia menor al 5%, por lo que se concluye que a una mejor competencia directivas el desarrollo institucional podrá establecer mejoras, confirmando lo establecido por;

Kupzyk (2017) explica que, para tener adecuadas competencias directivas, el manejo de las habilidades debe estar fundamentadas en el manejo de los conflictos, motivación a los colaboradores, la comunicación para un adecuado apoyo, con el fin el poder obtener mayor influencia, desde parámetros de solución de análisis para resolver los problemas, desarrollando el autoconocimiento con el fin de formar equipos eficientes, verificando los establecido por;

Mubeu (2019) toma en cuenta modelos para competencias directivas con el fin de poder establecer una mayor eficiencia, tomando en cuenta los parámetros de competencia (autopersonal y autoaprendizaje), que nos establecer que dichas competencias las aprendemos desde entornos de vivencias propias y de cómo nos relacionamos con los diferentes estamentos para mejor nuestro conocimiento, las competencias de planeamiento o gestión, establecer la aplicación de habilidades administrativas que ayuden a establecer un orden adecuado a los procesos y las organización desde parámetros estratégicos y de orden, con el fin de poder verificar competencias de calidad con el fin de verificar que los aprendido se usado de manera adecuado, finalmente se toma en cuenta las competencias de la tecnología la cual ayuda a tener mayor eficiencia y

rapidez para poder cumplir con las diferentes parámetros de procesos de gestión, con el fin de cumplir con;

Jan et al (2012) explican que el desarrollo institucional puede generar la identificación de eficiencia en los procesos de incremento de habilidades ejecutadas dentro de la entidad haciendo un uso correcto de los recursos que se tienen a disposición con el fin de que se pueda reforzar las capacidades de las entidades generando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para demostrar el objetivo específico 1, se halló un índice de relación de 0.677 y una significancia menor al 1%, de manera que se puede establecer que entre el liderazgo de las competencias directivas y el desarrollo institucional existe relación significativa, por lo que se puede decir que los datos encontrados se relacionan con la investigación de;

Salas (2022), estableció relacionar el liderazgo directivo en base al desarrollo de las instituciones educativas, del análisis de resultados se halló un índice de relación de 78.4%, que establece que las variables están en un nivel de relación alto, concluyendo que hay relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional, confirmando lo dicho por;

Bedoya et al (2020), analizan los lineamientos de las competencias directivas en la gestión, verificando como resultados que para el éxito de la entidad el liderazgo y el trabajo en equipo son fundamentales en el cumplimiento de las funciones, es por ello que podemos concluir que los diferentes parámetros de gestión establecen su eficiencia y eficacia desde fundamentos de competencias internas de direccionamiento como ser un líder con los conocimientos para dirigir los grupos educacionales y estos puedan generar un adecuado desarrollo institucional.

Castro et al (2019), establecen una indagación científica sobre las competencias del líder para movilizar a los diferentes docentes en puesto de dirección en las entidades educativas, dando evidencia de que los niveles de desarrollo de las competencias son fundamentales para mejorar la toma de decisiones y la administración y fortalecimiento de las actividades de las entidades de educación, por ende se puede concluir de

que el desempeño de la dirección es fundamental para que se pueda contar con un apoyo que mantenga la eficiencia y eficacia direccionado al desarrollo institucional, con el fin de verificar lo establecido por;

Cortez (2021), quien fundamenta que el generar o dar a conocer el porqué del desarrollo del líder, generando incremento en el desempeño laboral, tomando en cuenta las diferentes características de los colaboradores con el fin de aprovechar los atributos, es por ello que los procedimientos desarrollados mediante adecuadas competencias dan un estándar para que las habilidades técnicas se puedan ver reflejados en la productividad de las entidades

Para explicar el objetivo específico 2, se halló un índice de relación de 0.573 y una significancia menor al 1%, de modo que se puede establecer que entre la habilidades de comunicación de las competencias directivas y el desarrollo institucional existe relación significativa, por lo tanto se puede decir que los datos encontrados están relacionados con el estudio de Cruz (2019) en su investigación planteó establecer la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño de la dirección, los resultados establecieron un índice de 0.766 y una significancia menor al 5%, por lo que se puede concluir que las habilidades de comunicación pueden ayudar a un desempeño de la directiva que mejorara el desarrollo de la institución, es por ello que respalda lo establecido por;

Sanda et al (2011), sostienen que las competencias directivas más valoradas fueron honestidad, orientación al cliente, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, delegación, equidad, autocrítica y aprendizaje personal. Lo cual lo ven como clave para el éxito de una empresa. No solo el director debe tener estas competencias sino todos los agentes educativos.

Para explicar el objetivo específico 3, se halló un índice de relación de 0.621 y una significancia menor al 1%, de manera que se puede establecer que entre los valores éticos de comunicación de las competencias directivas y

el desarrollo institucional existe relación significativa, por lo que se puede decir que los datos encontrados se relacionan con la investigación de;

Yaipen (2019), en su investigación establece como los valores éticos se relacionan con el desempeño laboral, hallando un índice de relación de 0.759, por lo que se concluye que existe relación significativa entre los valores éticos y el desarrollo de desempeño de laboral de la entidad en estudio, aprobando lo establecido por Sanda et al (2011), sostienen que las competencias directivas más valoradas fueron honestidad, orientación al cliente, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, delegación, equidad, autocrítica y aprendizaje personal. Lo cual lo ven como clave para el éxito de una empresa. No solo el director debe tener estas competencias sino todos los agentes educativos, aprobando lo establecido por;

Saullo (2018), en este estudio buscó evaluar los efectos de la gestión educativa a través del desarrollo de las competencias directivas, los resultados indicaron que el 69% del equipo directivo prioriza el diálogo, la contención y la empatía, los hallazgos de la investigación, los directores tienen la responsabilidad de asegurar la calidad educativa, enfrentando los problemas que se presenten y reforzando las metas educativas a través de la gestión y métodos adecuados, aprobando lo dicho por Kainyu y Kinyua (2023) también establece las teorías del desarrollo institucional con el fin de explicar el impulso rápidamente ganado, se ha encontrado una salida al fracaso de un proyecto de desarrollo hecho especialmente en organizaciones públicas y privadas y sistemas socioeconómico con el fin de buscar un equilibrio adecuado.

Para explicar el objetivo específico 4, se halló un índice de relación de 0.828 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede establecer que entre las competencias directivas y la organización de recursos del desarrollo institucional existe relación significativa, por lo que se puede decir que los datos encontrados se relacionan con la investigación de;

Gil et al (2023), quien en su artículo científico toma en cuenta la relación que establece las competencias de los docentes en base a lineamientos de planificación didáctica para generar compromiso en el estudiante, el análisis de la información se puede establecer que existe una relación directa entre los parámetros de las competencias directivas de los equipos encuestados y la planificación, por ende se puede concluir que establecer correctamente los diferentes estamentos de las competencias tomando en cuenta las habilidades directivas y el liderazgo pueden ser influenciados por los lineamientos de una adecuada ejecución de funciones desde parámetros de planificación, coincidiendo con;

Rodrigo et al (2019), establecen una explicación de cómo contribuyen las competencias directivas a la mejora de las organizaciones, teniendo como objetivo establecer explicar cómo el desarrollo de procedimientos de mejorar las consolidaciones de gestión por parte de los directivos que ejecutan correctamente las competencias directivas, los resultados dieron evidencia de que la actualización en los perfil de sistematización para consolidar a las entidades son fundamentales, es por ello que la adecuada capacitación de las personas que dirigen las gestión son parámetros fundamentales para el existo y desarrollo de la organización.

Para demostrar el objetivo específico 5, se halló un índice de relación de 0.698 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede establecer que entre las competencias directivas y el presupuesto e innovación del desarrollo institucional existe relación significativa, por lo que se puede decir que los datos encontrados se relacionan con la investigación de;

Rivas (2020), establece en su investigación relacionar las competencias directivas y en base al uso de los recursos públicos (presupuesto), los resultados dieron evidencia de un coeficiente de 0.352 y una significancia menor al 1%, por lo que se concluye a una mejor ejecución de competencias directivas el uso del presupuesto será más eficiente, aprobando lo establecido por Cai y Mehari (2015), explica que el desarrollo institucional es la mejora de la capacidad organizativa, técnica y financiera de las organizaciones públicas, privadas, no gubernamentales,

comunitarias y otras agencias de desarrollo que estimulan el desarrollo comunitario sostenible.

La metodología utilizada en este estudio tiene algunas fortalezas importantes. En primer lugar, se utilizó un enfoque cuantitativo a través de un cuestionario, lo que permitió obtener datos de un número considerable de maestros en una entidad educativa de Trujillo. Además, el estudio se utilizó un diseño transversal, lo que permitió recoger datos en un solo momento, lo que resulta en un proceso eficiencia.

Sin embargo, también es importante considerar las limitaciones de la metodología utilizada. En primer lugar, el estudio se basó únicamente en la percepción de los docentes, lo que puede estar sujeto a sesgos o interpretaciones subjetivas. Además, la investigación se ejecutó en una sola institución educativa privada en Trujillo, lo que limita la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos. Sería útil realizar estudios adicionales utilizando métodos mixtos que combinen datos cuantitativos con datos cualitativos, lo que permitirá obtener una comprensión más completa y enriquecedora de los fenómenos estudiados. Por otro lado, otra de las limitaciones fue el llamado constante a los docentes para que puedan completar el cuestionario, lo cual eso retrasaba más el desarrollo del estudio. Así mismo también dificultó la salida repentina de tres docentes nombrados e ingresaron otros docentes nuevos lo cual no se les tomó en cuenta a ellos ya que no conocían la realidad problemática de la institución causando que se reduzca la población muestral de la investigación. Esta pesquisa tiene relevancia en el contexto científico y social. Desde el punto de vista científico, el estudio contribuye a la comprensión de la relación entre las competencias directivas y desarrollo institucional en el contexto de una entidad educativa privada de Trujillo. A pesar que existen estudios previos que abordan este tema, esta investigación aporta nuevos datos y hallazgos que enriquecen el conocimiento existente.

Desde el punto de vista social, la investigación es relevante debido a la importancia de las competencias directivas y desarrollo institucional. Los

resultados de los estudios pueden proporcionar información valiosa para los docentes, directivos escolares y otros actores involucrados en la educación, permitiéndoles comprender mejor cómo fortalecer la práctica de esas habilidades directivas y mejorar la calidad educativa. Contribuyendo al mejoramiento del desarrollo de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determina que existe una relación muy alta entre las variables "Competencias directivas" y "Desarrollo institucional" en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.798 y la significancia es de 0.01.

Segunda. Se determina que existe una relación alta entre la dimensión "Liderazgo" de las competencias directivas y la variable "Desarrollo institucional" en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.677 y la significancia es de 0.01.

Tercera. Se determina que existe una relación moderada entre la dimensión "Habilidades de comunicación" de las competencias directivas y la variable "Desarrollo institucional" en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.573 y la significancia es de 0.01.

Cuarta. Se determina que existe una relación moderada entre la dimensión "Valores éticos" de las competencias directivas y la variable "Desarrollo institucional" en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.621 y la significancia es de 0.01.

Quinta. Se determina que existe una relación muy alta entre la variable "Competencias directivas" y "Organización de recursos" del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.828 y la significancia es de 0.01.

Sexta. Se determina que existe una relación alta entre la variable "Competencias directivas" y "Presupuesto e innovación" del desarrollo institucional en una entidad educativa privada de Trujillo en 2023. El coeficiente es de 0.698 y la significancia es de 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A la directiva del MINEDU, establecer la implementación de programas que puedan especializar a los directores de las entidades educativas, para que se pueda mejorar las competencias y la gestión del presupuesto y recursos humanos.
- Segunda. Al director de la entidad de estudio considerar parámetros para que se pueda ejercer el efecto de liderazgo directivo, que mejore la auto formación y la capacitación de los docentes y personal administrativo.
- Tercera. Al director fomentar a que la institución educativa fomente talleres de integración en los planes estratégicos para desarrollar las habilidades comunicativas, los cuales deben involucrar al personal docente y administrativo, para incrementar la práctica laboral eficiente.
- Cuarta. Al director solicitar a los administrativos de la institución generar mayores establecimientos de organización de todos los recursos para una mejor distribución en el tiempo, con el fin de realizar el desempeño de tareas con mayor efectividad, para generar un mejor beneficio a los estudiantes, además de capacitaciones de habilidades blandas para mejorar las relaciones entre los docentes.
- Quinta. Al director establecer políticas internas que ayuden a distribuir mejor los recursos humanos tanto administrativos como docentes.
- Sexta. A los funcionarios de las Ugel, tomar en cuenta los resultados para que la distribución del presupuesto pueda entornar parámetros que ayuden a la innovación de las entidades educativas planteando un eficiente desarrollo institucional.

REFERENCIAS

- Acemoglu, D., Gallego, F., & Robinson, J. (2014). Institutions, Human Capital, and Development. MIT Department of Economics. Retrieved from <https://economics.mit.edu/sites/default/files/inline-files/Institutions,%20Human%20Capital%20and%20Development.pdf>
- Álvarez, A. (2021). Clasificación de las investigaciones. Repositorio de la Universidad de Lima. Retrieved from <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ampuero, F. (2020). Competencias directivas y calidad educativa de la institución educativa FAP Manuel Polo Jiménez, Santiago de Surco 2020. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54399>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Repositorio del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Retrieved from https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Aria_s-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Barcena, A., Cimoli, M., Garcia, R., & Shaw, S. (2022). Innovation for development. United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Retrieved from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47795/1/S2100804_en.pdf
- Barret, P., Treves, A., Shmis, T., Ambasz, D., & Ustinova, M. (2019). The impact of school infrastructure on learning. ERIC. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED604388.pdf>
- Bedoya, C., Murillo, G., & González, C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(32), 104-119. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/834/83469061007/>

- Bonilla, Y. (2020). Innovación de competencias directivas en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 10 de Huaral. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51219/Bonilla_RYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bokolo, A. (2021). Institutional Factors for Faculty Members' Implementation of Blended Learning in Higher Education. NTNU Open. Retrieved from <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2736047/Institutional+Factors+for+Faculty+Members%60+Implementation+of+Blended+Learning+in+Higher+Education.pdf?sequence=2>
- Burch, P. (2007). Educational Policy and Practice from the Perspective of Institutional Theory: Crafting a Wider Lens. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 543-562. DOI:10.1108/S2056-375220150000001001
- Cai, Y., & Mehari, Y. (2015). The Use of Institutional Theory in Higher Education Research. *Research in Higher Education in the Era of Massification*, 1(1), 1-12. DOI:10.1108/S2056-375220150000001001
- Castro, S., Flores, F., & Cornejo, C. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Educación XX1*, 22(1), 305-325. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/440/44058158020/>
- Clements, V. (2013). The essential leadership and management skills of mid-level managers in non-profit organizations. Charles Sturt University. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/288853762.pdf>
- Cortes, L. (2020). Management Competencies and Trust in a Private Service Company. *I&D Revista*, 24(1), 121-132. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/en_1810-9993-idata-24-01-121.pdf
- Dragomir, C., & Doval, E. (2010). Implications of ethical values on management. *Annals of the University of Petroșani, Economics*, 10(4), 107-118. Retrieved

from

https://www.researchgate.net/publication/46486980_IMPLICATIONS_OF_ETHICAL_VALUES_ON_MANAGEMENT

De Prá, A., Da Cunha, S., Lima, L., & Denes, D. (2017). The role and contributions of sociological institutional theory to the socio-technical approach to innovation theory. *Revista de Administração e Inovação*, 14(4), 3-18. DOI:10.1016/j.rai.2017.02.001

Dobrowolski, Z., Drozdowski, G., & Gawlik, A. (2021). Managerial Effectiveness in the Perspective of Competencies Towards Uniformity in Family Business. *European Research Studies Journal*, 24(1), 1420-1437. Retrieved from <https://ersj.eu/journal/2123>

Figuroa, S. (2018). Competencias directivas y desarrollo institucional en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala" de Ayacucho, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28986/figuroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gil, A., Antelm, A., Pérez, E., & Cacheiro, M. (2023). Relación entre las competencias docentes, la planeación didáctica y el compromiso del estudiante una perspectiva desde la educación secundaria. *Revista Española de Pedagogía*, 81(365), 95-112. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8738934>

Godasu, S. (2015). Teamwork Management skill for a success. ResearchGate. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/348150079_Teamwork_Management_skill_for_a_success

Hopkins, M. (2012). How institutional theory informs state education policy regarding exit outcomes for students with disabilities. William & Mary School of Education. Retrieved from <https://scholarworks.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1795&context=etd>

Hue, S., & Ping, M. (2015). *Managing Resources and Relations in Higher Education Institutions: A Framework for Understanding Performance*

Improvement. *Performance Improvement Quarterly*, 28(1), 7-28.
DOI:10.1002/piq.21174

Jan, P., Lu, H., & Chou, T. (2012). The adoption of e-learning: an institutional theory perspective. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 11(3), 272-282. Retrieved from <http://www.tojet.net/articles/v11i3/11331.pdf>

Kupczyk, T., & Stor, M. (2017). Competency management: theory, research & business practice. ResearchGate. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318339543_Competency_management_theory_research_business_practice

Laszlo, G. (2020). The importance of communication between managers and subordinates. Universidad de Oviedo. Retrieved from https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61566/tfg_G%C3%A1bor%20L%C3%A1szl%C3%B3Koz%C3%A1r%20.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lindqvist, M., Smed, L., & Baltzopoulos, A. (2012). Strategies for Interaction and the Role of Higher Education Institutions in Regional Development in the Nordic Countries. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2015(3), 180-192. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:700348/FULLTEXT01.pdf>

Mae, M. (2022). Developing research cultures in teacher education institutions: the gestation-expansion-maturation theory. Taylor & Francis Online. Retrieved from <https://routledgeopenresearch.org/articles/1-14>

Monje, C. (2017). Metodología de la investigación. Guía didáctica. Universidad Veracruzana. Retrieved from <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Mubeu, H. (2019). Managerial Competence and Performance: A Theoretical Review. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(1), 53-60. Retrieved from <https://www.ijsr.net/archive/v10i1/SR21112135735.pdf>

- Pereyra, E. (2019). Proyectos de gobierno y desarrollo de institucionalidad juvenil: intensidades y tensiones del vínculo en Argentina (1989-2015). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(83), 547-573. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/773/77362969008/>
- Pessoa, P., & Cecilia, C. (2018). Managerial competencies: an analysis of classifications in empirical studies. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 441-455. DOI:10.1590/1679-395159497
- Ramírez Cruz, V. V. (2019). Competencias directivas en la gestión escolar de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, Nivel Secundario–Tacna, 2018. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Retrieved from <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3766>
- Rivas, B. (2020). Competencias directivas y el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51689/Rivas_MB-SD.pdf?sequence=1
- Rodrigo, J., Rodrigo, J., & González, M. (2019). Contribución a la mejora de las competencias directivas en empresas cubanas. *Revista Cubana de Ingeniería*, 10(1), 6-20. Retrieved from <http://rci.cujae.edu.cu/index.php/rci/article/view/164/166>
- Salas, T. (2022). Liderazgo directivo y su relación con el desarrollo organizacional en la institución educativa Agropecuario-Pucallpa, 2021. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5922/B12_2022_UNU_MAESTRIA_TM_2022_MILAGROS_SALAS_V1.pdf?sequence=1&isAillowed=y
- Simone, R. (2019). An exploration of the competencies of effective family business advisors. University of St. Thomas. Retrieved from https://ir.stthomas.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2796&context=caps_ed_lead_docdiss
- Sánchez-Guillén, I., & Díaz-Cabrera, D. (2020). Influence of Management Competencies and Ethical Values on the Innovation Process of SMEs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2479. DOI:10.3390/ijerph17072479

- Tuan, L., Nguyen, N., Truong, L., & Hoang, T. (2022). The impacts of managerial competencies and organizational learning on the success of small and medium-sized enterprises in Vietnam. Taylor & Francis Online. Retrieved from <https://www.taylorandfrancis.com/articles/10.1080/02678373.2022.2068267>
- Vega, D., & Valdebenito, M. (2019). Competencias docentes para una educación inclusiva: un análisis desde la perspectiva de estudiantes de Pedagogía en Educación Diferencial. *Educación em Revista*, 35, e199301. DOI:10.1590/0104-4060.199301
- Vroom, G., De Keulenaer, F., & Brandt, C. (2019). Competencies of global managers in MNCs: A systematic literature review and research agenda. Taylor & Francis Online. Retrieved from <https://www.taylorandfrancis.com/articles/10.1080/09585192.2018.1505059>
- Yaipen, H. (2019). Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39311/Yaipen_BHW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wong, S., Yuen, A., & Ho, T. (2018). The mediating role of team learning in the relationship between team performance and innovation performance. Taylor & Francis Online. Retrieved from <https://www.taylorandfrancis.com/articles/10.1080/09585192.2018.1527>

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Competencias directivas	Las competencias directivas son un conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para liderar y dirigir de manera efectiva una entidad educativa, con el objetivo de lograr la calidad educativa basada en parámetros eficientes. Estas competencias incluyen la perspectiva de liderazgo y la incorporación de valores fundamentales. (Martínez et al., 2007)	La variable se medirá utilizando un cuestionario con 30 ítems, que empleará una escala numérica para determinar los niveles de la variable según la percepción de la muestra. El cuestionario abordará diferentes dimensiones relacionadas con el conocimiento, liderazgo, habilidad de comunicación y valores éticos, permitiendo así evaluar y cuantificar la presencia de las competencias directivas en la entidad educativa.	- Orientados al conocimiento	Capacitación Información Mejora en la práctica pedagógica	Ordinal Excelente Regular Deficiente
			- Liderazgo	Influye Dirige	
			Habilidades de comunicación	Recibe transmite mensajes	
			Valores Éticos	Honestidad Respeto Equidad	
			Trabajo en equipo	Comunicación Confianza Apoyo	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo institucional	<p>Son los procesos que una entidad educativa sigue, basados en las habilidades de los directivos, con el fin de promover y mejorar el desarrollo institucional. Esto implica incrementar la calidad de los servicios brindados, así como garantizar la equidad y la pertinencia de los mismos. (Vargas, 2013)</p>	<p>La variable "desarrollo institucional" fue medida a través de un cuestionario que incluyó una escala numérica. Esta escala permitió determinar los niveles de desarrollo institucional en base a la percepción de la muestra. Se tuvieron en cuenta las dimensiones de organización de recursos, presupuesto, innovación e infraestructura. El cuestionario permitió recopilar información sobre la eficiencia en la gestión de recursos, el manejo del presupuesto, la implementación de prácticas innovadoras y la calidad de la infraestructura en la entidad educativa</p>	Organización de recursos	Planificación Capacitación Equipamiento	Ordinal Excelente Regular Deficiente
			Presupuesto e innovación	Actividades de desarrollo institucional Parámetros de innovación	
			Infraestructura	Aprendizaje e innovación Modernización y equipamiento	

Anexo 02: Cuestionario de las competencias directivas

El presente cuestionario está construido con el fin de conocer su perspectiva en base a las competencias directivas de la institución educativa donde usted labora, estableciendo preguntas directas.

Las cuáles serán respondidas en base a una escala donde:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	ORIENTADA AL CONOCIMIENTO					
1	El director recopila información relevante y la aplica en las capacitaciones de la institución educativa.					
2	El director informa a los docentes acerca de las normas actualizadas por el MINEDU.					
3	El director recopila información del sector educación y la hace disponible en la página de la institución educativa.					
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica de los docentes.					
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.					
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica.					
	LIDERAZGO					
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.					
9	El director involucra la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos.					
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.					
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
12	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa.					
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN					
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					

14	El director presta atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.						
15	El director respeta las opiniones de los docentes, padres de familia, estudiantes, etc.						
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.						
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.						
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.						
	VALORES ETICOS						
19	El director es honesto al comunicar las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.						
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.						
21	El director trata equitativamente a los docentes.						
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.						
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad, dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.						
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.						
	TRABAJO EN EQUIPO						
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.						
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se esperan de los equipos de trabajo, en función de las metas previstas para la institución educativa.						
27	El director designa funciones específicas a los docentes, padres de familia y estudiantes.						
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.						
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).						
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia en la institución.						

Anexo 03: Cuestionario del desarrollo institucional

El presente cuestionario está construido con el fin de conocer su perspectiva en base al desarrollo institucional de la entidad educativa donde usted labora, estableciendo preguntas directas.

Las cuáles serán respondidas en base

a una escala Donde:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	ORGANIZACIÓN DE RECURSOS					
1	La institución utiliza planes de mejora.					
2	La institución cumple con los objetivos educacionales propuestos.					
3	La institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un reglamento interno.					
4	La institución maneja estrategias de planeación y evaluación que ayudan a la mejora institucional.					
5	La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.					
6	La institución cuenta con planes de orientación psicológica.					
7	La institución cuenta con planes de capacitación que facilitan el desarrollo profesional de los docentes.					
8	La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de cursos o diplomados.					
9	La institución cuenta con instalaciones equipadas.					
10	Las áreas cuentan con tecnología de última generación.					
11	El área donde se desempeña el personal tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos.					
12	La institución cuenta con una señal y acceso rápido a internet que facilita el trabajo.					
13	Los alumnos a cargo utilizan laptops.					
14	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
15	Los directivos se interesan y gestionan ante las autoridades pertinentes para obtener equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.					

PRESUPUESTO E INNOVACIÓN							
16	La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.						
17	La institución cumple con la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI).						
18	La institución promueve actividades de servicio que ayuden a la comunidad.						
19	La institución cuenta con recursos económicos propios para contribuir con el aprendizaje de los estudiantes y formación docente.						
20	La institución rinde cuentas de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.						
21	La institución recibe apoyo económico de otras instituciones o entidades para solventar gastos.						
22	En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente.						
23	En la institución se realizan programaciones curriculares innovadoras que permiten a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje.						
24	En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.						
25	En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadoras que permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.						
26	La institución se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional.						
27	La institución promueve interaprendizajes innovadores entre los docentes.						
INFRAESTRUCTURA							
28	El ambiente donde labora tiene buena iluminación.						
29	El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.						
30	Se realiza a menudo mantenimiento a la Institución educativa y a los equipos.						
31	El ambiente cuenta con espacios de recreación y deporte.						
32	El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.						
33	El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.						

Anexo 04:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Competencias directivas y desarrollo institucional en una entidad educativa privada, Trujillo, 2023

Investigadora: Lic. Fuentes Caballero, Jessenia Nelly Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias directivas y desarrollo institucional en una entidad educativa privada, Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es; Determinar la relación entre las competencias directivas y el desarrollo institucional en una institución educativa privada de Trujillo-2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Alexander Graham Bell.

Impacto del problema de la investigación.

Establecer como las competencias directivas ayudaran a mejorar el desarrollo institucional.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente;

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: “Competencias directivas y desarrollo institucional en una entidad educativa privada, Trujillo, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará mediante el uso de la plataforma Drive y su herramienta formularios, las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

La investigación tomo en cuenta los principios éticos de la universidad:

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

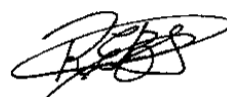
Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Lic. Fuentes Caballero, Jessenia Nelly; email jfuentesca94ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Mg. Pajuelo Abanto, Miluska Jackeline Madeline; email: mjmpajueloa@ucvvirtual.edu.pe.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Rory Elger Bazalar Alfaro

Fecha y hora: 31/ 05/ 2023 04:00pm



Anexo 05: Validez de juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMPETENCIAS DIRECTIVAS.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO SANCHEZ ROSALES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	PROYECTOS Y SERVICIOS M&R
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampuero (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.


Mg. Ing. Carlos A. Sánchez Rosales
SECRETARÍA GENERAL
ELITE TECNOLÓGICA

Dimensiones del instrumento: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Primera dimensión: ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
Información	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
Mejora en la práctica pedagógica	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

Segunda dimensión: LIDERAZGO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION LIDERAZGO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	

Dirige	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa	4	4	4	

Tercera dimensión: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe y transmite mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente	4	4	4	

Cuarta dimensión: VALORES ETICOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION VALORES ETICOS

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Equidad	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	

Quinta dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	4	4	4	

Confianza	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Apoyo	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	


 M. Ing. Carlos A. Sánchez Rosales
 SECRETARÍA GENERAL
 ELITE TECNOLÓGICA
 Firma del evaluador
 DNI: 47404819

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DESARROLLO INSTITUCIONAL

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	CARLOS ALBERTO SANCHEZ ROSALES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X)
	Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	PROYECTOS Y SERVICIOS M&R
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Amparo (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.


 M. Ing. Carlos A. Sánchez Rosales
 SECRETARÍA GENERAL
 ELITE TECNOLÓGICA

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Primera dimensión: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La institución utiliza planes de mejora.	4	4	4	
	La institución cumple con los objetivos educacionales propuestos.	4	4	4	
	La institución cuenta con PEI y reglamento interno.	4	4	4	
	Maneja estrategias de planeación y evaluación que ayuden a la mejora institucional	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de orientación psicológica	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de capacitación que facilite la realización profesional de los docentes.	4	4	4	
Capacitación	La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de maestrías, diplomados.	4	4	4	
	La institución cuenta con instalaciones equipadas.	4	4	4	
Equipamiento	Las áreas cuenta con tecnología de última generación	4	4	4	
	El área que desempeña sus labores tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos	4	4	4	
	Cuenta con la señal y acceso de internet rápido que le facilita su trabajo.	4	4	4	
	Los alumnos a su cargo utilizan laptop	4	4	4	
	El director propicia la comunicación empática al realizar el	4	4	4	

	monitoreo a los docentes.				
	Los directivos se interesan y gestionan a las autoridades pertinentes para que les faciliten equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

Segunda dimensión: PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de Desarrollo Institucional	La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.	4	4	4	
	La institución cumple con la ejecución del POI	4	4	4	
	La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.	4	4	4	
	La institución cuenta con recursos propios.	4	4	4	
	La institución rinde cuenta de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.	4	4	4	
	La institución recibe apoyo económico de otras instituciones militares.	4	4	4	
	En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente	4	4	4	
Parámetros de innovación	En la institución se realiza programaciones curriculares innovadoras que permitan a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje	4	4	4	
	En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.	4	4	4	
	En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadoras que le permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.	4	4	4	
Aprendizaje e innovación	En la institución educativa se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional	4	4	4	
	En la institución educativa promueve interaprendizajes innovadores entre docentes.	4	4	4	

Segunda dimensión: INFRAESTRUCTURA

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION INFRAESTRUCTURA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modernización e equipamiento	El ambiente donde labora tiene buena iluminación.	4	4	4	
	El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.	4	4	4	
	Se realiza mantenimiento de los equipos de cómputo.	4	4	4	
	El ambiente tiene espacios de recreación y deporte.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.	4	4	4	


 M. Ing. Carlos A. Sánchez Brindis
 SUPERVISOR GENERAL
 BUITE TECNOLÓGICA
 Firma del evaluador
 DNI 47404819

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **COMPETENCIAS DIRECTIVAS**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ARMANDO ALFONSO MENDIBURU MENDOCILLA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampuero (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo. El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.


Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
D.N.I. 32812857
CPAP: N° 039

Dimensiones del Instrumento: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Primera dimensión: ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
Información	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
Mejora en la práctica pedagógica	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

Segunda dimensión: LIDERAZGO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION LIDERAZGO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
Dirige	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa	4	4	4	

Tercera dimensión: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe y transmite mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente	4	4	4	

Confianza	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Apoyo	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	


 M.C. Antonio Alberto Mendiburo Venzobilla
 D.N.I. 32812857
 CPAE: Nº 030
 Firma del evaluador
 DNI

Cuarta dimensión: VALORES ETICOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION VALORES ETICOS

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Equidad	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	

Quinta dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
	El director designa funciones específicas a los docentes, adres de familia y estudiantes.	4	4	4	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DESARROLLO INSTITUCIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez


Nombre del juez:	ARMANDO ALFONSO MENDIBURU MENDOCILLA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampuero (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.


Armand Alfonso Mendiburu Mendocilla
D.N.I. 32812857
CRAP: N° 039

Dimensiones del Instrumento: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Primera dimensión: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La institución utiliza planes de mejora.	4	4	4	
	La institución cumple con los objetivos educativos propuestos.	4	4	4	
	La institución cuenta con PEI y reglamento interno.	4	4	4	
	Maneja estrategias de planeación y evaluación que ayuden a la mejora institucional	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de orientación psicológica	4	4	4	
Capacitación	La institución cuenta con planes de capacitación que facilite la realización profesional de los docentes.	4	4	4	
	La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de maestrías, diplomados.	4	4	4	
Equipamiento	La institución cuenta con instalaciones equipadas.	4	4	4	
	Las áreas cuenta con tecnologías de última generación	4	4	4	
	El área que desempeña sus labores tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos	4	4	4	
	Cuenta con la señal y acceso de internet rápido que le facilita su trabajo.	4	4	4	
	Los alumnos a su cargo utilizan laptop	4	4	4	
	El director propicia la comunicación empática al realizar el	4	4	4	
	monitoreo a los docentes.				
	Los directivos se interesan y gestionan a las autoridades pertinentes para que les faciliten equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

Segunda dimensión: PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de Desarrollo institucional	La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.	4	4	4	
	La institución cumple con la ejecución del POI	4	4	4	
	La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.	4	4	4	
	La institución cuenta con recursos propios.	4	4	4	
	La institución rinde cuenta de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.	4	4	4	
	La institución recibe apoyo económico de otras instituciones militares.	4	4	4	
	En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente	4	4	4	
Parámetros de innovación	En la institución se realiza programaciones curriculares innovadoras que permitan a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje	4	4	4	
	En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.	4	4	4	
	En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadoras que le permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.	4	4	4	

Aprendizaje e innovación	En la institución educativa se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional	4	4	4	
	En la institución educativa promueve interaprendizajes innovadores entre docentes.	4	4	4	

Segunda dimensión: INFRAESTRUCTURA

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION INFRAESTRUCTURA

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modernización e equipamiento	El ambiente donde labora tiene buena iluminación.	4	4	4	
	El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.	4	4	4	
	Se realiza mantenimiento de los equipos de cómputo.	4	4	4	
	El ambiente tiene espacios de recreación y deporte.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.	4	4	4	


 Mg. Antonio Gilber Mendicuti
 D.N.I. 32812887
 CRAP: N° 039
 Firma del evaluador
 DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMPETENCIAS DIRECTIVAS.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LILI MAGALI TORRES CALLE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Anguero (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.



Dimensiones del Instrumento: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Primera dimensión: ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
Información	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
Mejora en la práctica pedagógica	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

Segunda dimensión: LIDERAZGO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION LIDERAZGO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
Dirige	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa	4	4	4	

Tercera dimensión: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe y transmite mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente	4	4	4	

Cuarta dimensión: VALORES ETICOS


Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION VALORES ETICOS

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Equidad	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	

Quinta dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	4	4	4	
Confianza	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Apoyo	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 40527954

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DESARROLLO INSTITUCIONAL.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LILI MAGALI TORRES CALLE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Anapuro (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.

Dimensiones del Instrumento: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Primera dimensión: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La institución utiliza planes de mejora.	4	4	4	
	La institución cumple con los objetivos educacionales propuestos.	4	4	4	
	La institución cuenta con PEI y reglamento interno.	4	4	4	
	Maneja estrategias de planeación y evaluación que ayuden a la mejora institucional	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de orientación psicológica	4	4	4	
Capacitación	La institución cuenta con planes de capacitación que facilite la realización profesional de los docentes.	4	4	4	
	La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de maestrías, diplomados.	4	4	4	
Equipamiento	La institución cuenta con instalaciones equipadas.	4	4	4	
	Las áreas cuenta con tecnología de última generación	4	4	4	
	El área que desempeña sus labores tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos	4	4	4	
	Cuenta con la señal y acceso de internet rápido que le facilita su trabajo.	4	4	4	
	Los alumnos a su cargo utilizan laptop	4	4	4	
	El director propicia la comunicación empática al realizar el	4	4	4	
	monitoreo a los docentes.				
	Los directivos se interesan y gestionan a las autoridades pertinentes para que les faciliten equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

Segunda dimensión: PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de Desarrollo institucional	La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.	4	4	4	
	La institución cumple con la ejecución del POI	4	4	4	
	La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.	4	4	4	
	La institución cuenta con recursos propios.	4	4	4	
	La institución rinde cuenta de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.	4	4	4	
	La institución recibe apoyo económico de otras instituciones militares.	4	4	4	
Parámetros de innovación	En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente	4	4	4	
	En la institución se realiza programaciones curriculares innovadoras que permitan a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje	4	4	4	
	En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.	4	4	4	
Aprendizaje e innovación	En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadoras que le permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.	4	4	4	
	En la institución educativa se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional	4	4	4	
	En la institución educativa promueve interaprendizajes innovadores entre docentes.	4	4	4	

Segunda dimensión: INFRAESTRUCTURA

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION INFRAESTRUCTURA

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modernización e equipamiento	El ambiente donde labora tiene buena iluminación.	4	4	4	
	El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.	4	4	4	
	Se realiza mantenimiento de los equipos de cómputo.	4	4	4	
	El ambiente tiene espacios de recreación y deporte.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 40527954

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento COMPETENCIAS DIRECTIVAS.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE LUIS FERNANDEZ VENTURA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampraro (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo. El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.

Dimensiones del Instrumento: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Primera dimensión: ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
Información	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
Mejora en la práctica pedagógica	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

Segunda dimensión: LIDERAZGO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION LIDERAZGO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	

Dirige	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa	4	4	4	

Tercera dimensión: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe y transmite mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente	4	4	4	

Cuarta dimensión: VALORES ETICOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION VALORES ETICOS

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Equidad	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	

Quinta dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
	El director designa funciones específicas a los docentes, adres de familia y estudiantes.	4	4	4	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **COMPETENCIAS DIRECTIVAS**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDELMINA LUCIANA RIGOIN MENDOZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampuero (2020)
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo. El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.

Dimensiones del Instrumento: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Primera dimensión: ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORIENTADOS AL CONOCIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
Información	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
Mejora en la práctica pedagógica	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

Segunda dimensión: LIDERAZGO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION LIDERAZGO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	

	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
Dirige	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa	4	4	4	

Tercera dimensión: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION HABILIDAD DE COMUNICACIÓN

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe y transmite mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente	4	4	4	

Cuarta dimensión: VALORES ETICOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION VALORES ETICOS

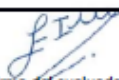
Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Honestidad	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Equidad	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	

Quinta dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	4	4	4	

Confianza	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
Apoyo	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 33593161

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DESARROLLO INSTITUCIONAL.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDELMINA LUCINA TRIGOIN MENDOZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Proyectos Sociales, Investigación.
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIRECTIVAS
Autora:	Ampuero (2020)
Procedencia:	Linna - Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución privada
Significación:	El objetivo es medir las variables competencias directivas en base a las dimensiones Orientados al conocimiento, Liderazgo, Habilidad de comunicación, Valores éticos y Trabajo en equipo, El cuestionario consta de 30 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y nunca.

Dimensiones del Instrumento: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Primera dimensión: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	La institución utiliza planes de mejora.	4	4	4	
	La institución cumple con los objetivos educacionales propuestos.	4	4	4	
	La institución cuenta con PEI y reglamento interno.	4	4	4	
	Maneja estrategias de planeación y evaluación que ayuden a la mejora institucional	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de contingencia en caso de desastres naturales.	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de orientación psicológica	4	4	4	
	La institución cuenta con planes de capacitación que facilite la realización profesional de los docentes.	4	4	4	
Capacitación	La institución promueve el desarrollo profesional de los docentes a través de maestrías, diplomados.	4	4	4	
Equipamiento	La institución cuenta con instalaciones equipadas.	4	4	4	
	Las áreas cuenta con tecnología de última generación	4	4	4	
	El área que desempeña sus labores tiene mobiliario y equipos de cómputo modernos	4	4	4	
	Cuenta con la señal y acceso de internet rápido que le facilita su trabajo.	4	4	4	
	Los alumnos a su cargo utilizan laptop	4	4	4	
	El director propicia la comunicación empática al realizar el	4	4	4	

	monitoreo a los docentes.				
	Los directivos se interesan y gestionan a las autoridades pertinentes para que les faciliten equipos modernos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

Segunda dimensión: PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION PRESUPUESTO E INNOVACIÓN

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de Desarrollo institucional	La institución cuenta con proyectos en pro del desarrollo institucional.	4	4	4	
	La institución cumple con la ejecución del POI	4	4	4	
	La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.	4	4	4	
	La institución cuenta con recursos propios.	4	4	4	
	La institución rinde cuenta de los ingresos y egresos de los recursos propios a la comunidad escolar.	4	4	4	
	La institución recibe apoyo económico de otras instituciones militares.	4	4	4	
	En la institución se promueve la actualización y perfeccionamiento docente	4	4	4	
Parámetros de innovación	En la institución se realiza programaciones curriculares innovadoras que permitan a los alumnos elevar su nivel de aprendizaje	4	4	4	
	En la institución se promueve la investigación y la ejecución de proyectos innovadores.	4	4	4	
	En la institución todos los docentes se preocupan por emplear estrategias innovadoras que le permitan mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.	4	4	4	

Aprendizaje e innovación	En la institución educativa se interesa por la innovación y el perfeccionamiento profesional	4	4	4	
	En la institución educativa promueve interaprendizajes innovadores entre docentes.	4	4	4	

Segunda dimensión: INFRAESTRUCTURA

Objetivos de la Dimensión: MEDIR EL NIVEL DE LA DIMENSION INFRAESTRUCTURA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modernización e equipamiento	El ambiente donde labora tiene buena iluminación.	4	4	4	
	El mobiliario de los alumnos se encuentra en óptimas condiciones.	4	4	4	
	Se realiza mantenimiento de los equipos de cómputo.	4	4	4	
	El ambiente tiene espacios de recreación y deporte.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con aulas y laboratorios amplios y modernos.	4	4	4	
	El ambiente cuenta con señalizaciones en caso de desastres naturales.	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 33593161

Anexo 06:

Validez de Aiken de las competencias directivas

	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P17	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P19	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P20	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P21	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P22	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P23	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P24	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P25	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000

P26	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P27	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P28	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P29	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P30	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
	Valor Aiken del instrumento			1.00		

Validez de Aiken del desarrollo institucional

	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P17	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P19	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P20	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P21	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P22	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P23	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P24	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P25	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P26	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P27	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P28	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P29	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P30	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P31	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P32	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P33	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
	Valor Aiken del instrumento			1.00		



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

El suscrito, Director del Centro Educativo Particular "Alexander Graham Bell";

Por este medio se comunica, que la Srta. **JESSENIA NELLY FUENTES CABALLERO** identificada con DNI N° 70372930, estudiante del programa de maestría Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido admitida para realizar su Desarrollo de Tesis en nuestro Centro Educativo (aplicación de los instrumentos de recolección de datos necesarios, por medio de un cuestionario), donde tendrá acceso a la información necesaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada.

Atentamente;



Ms. Ing. Eddy Miranda Velásquez

Director



Alexander
Graham Bell

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 30 de mayo de 2023

CARTA N° 020-2023-I.E.P. "AGB"/D

Señorita:

JESSENIA NELLY FUENTES CABALLERO

Estudiante del programa de maestría administración de la educación de la
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO: Aceptación de la aplicación de los instrumentos de
recolección de datos de la Institución Alexander Graham
Bell

Por este medio se autoriza la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de
nuestra Institución Alexander Graham Bell, por medio de un cuestionario. Para la tesis de
maestría administración de la solicitante.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Ing. Msc. Eddy Miranda Velásquez
DIRECTOR