



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias de formación profesional y competencias
personales del directivo en la gestión educativas escolar en
las instituciones educativas de la UGEL 04

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mgtr. Gily Flérida Espinoza Yupanqui

ASESOR:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa

2018

Página de Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **ESPINOZA YUPANQUI, GILY FLERIDA**

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS DE FORMACION PROFESIONAL Y COMPETENCIAS PERSONALES DEL DIRECTIVO EN LA GESTION EDUCATIVA Y ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04

Fecha: 28 de setiembre de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

VOCAL: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Recomendación: No

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis hijos por la paciencia, comprensión y motivación para continuar estudiando y ser mejor profesional investigador en mi carrera Profesional.

Agradecimiento

A todas las personas que hicieron posible con su apoyo la realización del presente trabajo de investigación, en especial las instituciones educativas, donde se realizaron los estudios y a la Universidad Cesar Vallejos.

Declaratoria de autenticidad

Declaración de autoría

Yo, Gily Flérida Espinoza Yupanqui, estudiante de la escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, sede/filial Lima norte; declaro que el trabajo académico titulado “Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de del Distrito de Comas UGEL N° 04” presentado en 79 folios para la obtención del grado académico de doctora en educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completamente ni parcial para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de Setiembre del 2019

Gily Flérida Espinoza Yupanqui

DNI 08450477

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Educación de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar el informe de investigación fue titulado, “Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de del Distrito de Comas UGEL N° 04” .En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo. Determinar cómo influyen las competencias profesionales y personales de los directivos para la Gestión escolar en las instituciones educativas de educación básica regular de la unidad de servicios educativo local N° 04 del distrito de Comas.

El estudio está dividido en VII secciones ,la introducción donde se estudia los antecedentes de investigaciones parecidas al presente trabajo ,la fundamentación, justificación ,el problema que presenta; tres variables, competencias personales , competencias profesionales del directivo y gestión educativa; se plantea una hipótesis general y 8 hipótesis secundarias y los objetivos .En segunda sección se ha trabajado el Marco Metodológico, se desarrolla el tipo, diseño, variables, técnicas e instrumentos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la sétima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos; Fundamentos Científicos, técnicas.	16
1.3. Teorías relacionados al Tema	23
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. Método	
2.1 Diseño de la investigación	43
2.2. Variables y Operacionalización	44
2.3 Población y muestra	46
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	47
2.5. Método de análisis de datos.	50
2.11. Aspectos éticos.	51
III. Resultados	50
3.1. Análisis descriptivo	51
3.2. Análisis inferencial	56

IV. Discusión	71
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Certificado de los instrumentos	
Anexo 4. Documentos de validación	
Anexo 5. Artículo	

Índice de tablas

		pág.
Tabla 1	Operacionalización de las variables Competencias personales y profesionales del directivo en la Gestión Educativa.	45
Tabla 2	Informantes	46
Tabla 3	Validez para las variables competencias profesionales y personales.	48
Tabla 4	Validez para las variable gestión educativa escolar	48
Tabla 5	Criterios de confiabilidad valores	48
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad	49
Tabla 7	Niveles de Gestión educativa	53
Tabla 8	Niveles de gestión educativa por dimensiones	54
Tabla 9	Niveles de Competencias personales	55
Tabla 10	Niveles de Competencias profesionales	56
Tabla 11	Niveles de Competencias profesionales por dimensiones	57
Tabla 12	Información de ajuste de la hipótesis general	58
Tabla 13	Bondad de ajuste	59
Tabla 14	Pseudo R cuadrado	59
Tabla 15	Información de ajuste hipótesis específica 1	60
Tabla 16	Bondad de ajuste	60
Tabla 17	Pseudo R cuadrado	61
Tabla 18	Información de ajuste hipótesis específica 2	62
Tabla 19	Bondad de ajuste	62
Tabla 20	Pseudo R cuadrado	63
Tabla 21	Información de ajuste hipótesis específica 3	64
Tabla 22	Bondad de ajuste	64
Tabla 23	Pseudo R cuadrado	65
Tabla 24	Información de ajuste	65
Tabla 25	Bondad de ajuste hipótesis específica 4	65
Tabla 26	Pseudo R cuadrado	66

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de Gestión Educativa	53
Figura 2	Niveles de Gestión Educativa por dimensiones	54
Figura 3	Niveles de Competencias personales	55
Figura 4	Niveles de Competencias profesionales	56
Figura 5	Niveles de Competencias profesionales por dimensiones	57

Resumen

El propósito de este informe de tesis de investigación es marcar una referente para desarrollar y potenciar las competencias en los directivos de instituciones educativas públicas de del distrito de Comas; con el Objetivo de determinar cómo influyen las competencias profesionales y las competencias personales en la Gestión escolar de la EBR.

La investigación es positivista con enfoque cuantitativo, el método empleado es hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal; la muestra fue de tipo no probabilística, se aplicó a 56 personas que laboran en 3 Institución Educativa. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Competencias profesionales, competencias personales y Gestión Educativa. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de expertos con un resultado aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach dio un coeficientes para la variable Competencias personales 895, para la variable competencias profesional 980 y la tercera variable en el cuestionario de Gestión Educativa 954, indicándonos una alta confiabilidad. Se usó prueba de Person para los datos de investigación.

Los resultado encontrados indican un alto nivel de significatividad de 0,01 en las variables de por tanto, se rechaza H0 y se acepta la Ha, la competencias profesionales y personales de los directivos influyen positivamente en la gestión escolar.

Concluyéndose que existe una influencia significativamente alta entre las variables competencias profesionales, competencias personales sobre la gestión educativa.

Palabras clave: Competencias Personales, Competencias Profesionales y Gestión Educativa.

Summary

The purpose of this research thesis report is to set a benchmark to develop or enhance the competencies in the directors of public educational institutions of the district of Comas; with the objective of determining how professional competences and personal competences influence in the School Management of the EBR.

The research is positivist with a quantitative approach, the method used is hypothetical deductive, of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design; the non-probabilistic sample was applied to 56 people who work in 3 Educational Institution. The questionnaire survey was used as a data collection technique for the variables Professional Competencies, Personal Competencies and Educational Management. The instruments were subjected to content validity through the expert judgment with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test gave a coefficient for the variable Personal Competencies 895, for the professional competencies variable 980 and the third variable in the Educational Management questionnaire 954, indicating a high reliability. Person's test was used for the research data.

The results found indicate a high level of significance of 0.01 in the variables, therefore H₀ is rejected and H_a is accepted, the professional and personal competencies of the managers have a positive influence on school management

Concluding that there is a significantly high influence between the variables professional competences, personal competences on educational management.

Key words: Personal competences, professional competences and Educational Management.

Resumo

O objetivo deste relatório de tese de pesquisa é estabelecer uma referência para desenvolver ou aprimorar as competências nos diretores das instituições educacionais públicas do distrito de Comas; com o objetivo de determinar como as competências profissionais e as competências pessoais influenciam no Gerenciamento Escolar da EBR.

A pesquisa é positivista com uma abordagem quantitativa, o método utilizado é dedutivo hipotético, de um tipo básico, com um projeto não experimental, de corte transversal; a amostra não probabilística foi aplicada a 56 pessoas que trabalham em 3 instituições educacionais. A pesquisa de questionário foi utilizada como técnica de coleta de dados das variáveis Competências profissionais, competências pessoais e Gestão Educacional. Os instrumentos foram submetidos à validade do conteúdo através do julgamento de especialistas com um resultado aplicável e o valor de confiabilidade foi com o teste Alpha de Cronbach deu um coeficiente para a variável Competências Pessoais 895, para a variável de competências profissionais 980 e a terceira variável no questionário de Gestão Educacional 954, indicando alta confiabilidade. O teste da pessoa foi utilizado para os dados da pesquisa.

Os resultados encontrados indicam um alto nível de significância de 0,01 nas variáveis, portanto H_0 é rejeitado e H_a é aceito, as competências profissionais e pessoais dos gerentes têm uma influência positiva no gerenciamento escolar concluindo que existe uma influência significativamente alta entre as variáveis competências profissionais, as competências pessoais no manejo educacional.

Palavras-chave: competências pessoais, competências profissionais e gestão educacional.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad a nivel mundial con el fenómeno de globalización se ve las consecuencias, especialmente en el campo laboral ,hay grandes trasformaciones en las diferentes áreas pero en el sector educación vemos que avanza lentamente a pesar de la existencia de la tecnología que brinda una comunicación e información en tiempo real, haciendo conocer los resultados de las gestiones educativa en las escuelas , las cifras estadísticas a nivel internacional y nacional para los países en vías de desarrollo se ven afectados en los resultados de aprendizaje de los estudiantes por consiguiente también en la gestión educativa de los directivos ;como muestran los resultados de la evaluación censal de estudiantes 2016 ,aplicado por el ministerio de educación en todas las escuelas del país del segundo y cuarto grado. En el segundo grado en el área de matemática se obtiene un logro de satisfacción del 34,1 % y un 28,6% de estudiantes se encuentra en el nivel de inicio de las zonas urbanas , en la zonas rurales vemos que el nivel de satisfacción es 25,5% , de inicio un 35,8 % quedando la diferencia de estudiantes en proceso un 38,7% de esto podemos observar que la zona rural presentan mayor dificultad ;entonces podemos inferir que las competencias personales y profesionales de formación del directivo influyen en la gestión educativa.

Según Pirela (2008) en su investigación comparte la opinión de Bencomo (2002) cuando dice que los docentes y directivos se forman en las universidades sin orientaciones conceptuales relacionados a la gerencia de la educación básica sin criterios epistemológicos y ontológicos sin el conocimiento de metodología de la administración educativa y tecnológica (p.21)

Damas y Olivia (2017) agrega que la realidad que hoy observamos en las instituciones educativas a nivel primario en su investigación dicen que los directivos en la actualidad cometen algunos errores al no mantener buenas relaciones laborales con sus subordinados por el temor de perder autoridad ,no dialogan con precisión y seguridad emocional, se distancian de su personal donde la toma de decisiones son interpretadas como autoritarias, además se nota

debilidades en los equipos de trabajo a razón de centralizar su labor en el aspecto administrativo bajando el autoestima de sus subordinados. Un directivo debe tener una estabilidad emocional y laboral a razón que se considere un modelo a seguir. (p.37)

Gómez (2010) en su conclusión señala sobre la formación del directivo al decir que el modelo de directivo mejoraría con mayor formación específica para el cargo, más poder real, más autonomía para la toma de decisiones y asumiendo las necesidades de trabajar en equipo. (p.570)

El saber hacer se obtiene con la adquisición de los conocimientos que orientan el trabajo a realizar, mejora el desempeño para el trabajo ayudando a reducir los errores en la toma de decisiones permitiendo guiar y orientar los trabajos en equipo de la escuela.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Gomez (2010) en la investigación, *La formación Inicial para la dirección escolar como impulso para conseguir una dirección competente en Andalucía*. Tiene como objetivo: Analizar e interpretar la implementación del programa de formación inicial para la dirección escolar en Andalucía tomando como referencia las opiniones de personas expertas, así como los programas del resto de comunidad autónomas españolas, con el objeto de explorar nuevas propuestas de mejora, si fuera necesario, para conseguir una Dirección de centros acorde a la exigencia de las competencias profesionales del cargo de la escuela actual. Con enfoque integrador o multidisciplinar con perspectiva crítica, de diseño cualitativo, utilizó las técnicas cuantitativas y cualitativas. Se concluye que la Formación antes del nombramiento es fundamental, dicha formación ha de ser recibida como un proceso extensivo que permita combinar la teoría y la práctica. Programas de formación inicial para la Dirección escolar en las diferentes comunidades autónomas no priorizan la formación para el liderazgo pedagógico. Los agentes

implicados en la formación inicial para la Dirección escolar en Andalucía consideran que la coordinación pedagógica, la tutela y los grupos de trabajo son ejes fundamentales en esta formación

Pirela (2008) en su investigación, *Formación Gerencial de los Directores de Educación Básica*. Planteo como objetivo generar lineamientos teóricos metodológicos para la formación gerencial de los Directores de educación básica, previo análisis de la realización de cursos y cumplimiento de las funciones gerenciales; procesos administrativos, acción directiva, política educativa y aplicación de la tecnología de la información y comunicación. El método usado fue de tipo descriptivo explicativo en la modalidad cuantitativo y cualitativo de campo, con una selección aleatoria de 64 sujetos, distribuidos en 51 directores a quienes se les administro el cuestionario; formación gerencial de directores en educación básica, 13 supervisores de parroquia a quienes se les realizó una entrevista estructurada, obteniéndose como resultados de la investigación una media aritmética de promedio 2,40 puntos que ubico la formación en el nivel insuficiente, concluye que es necesario subir el nivel en gestión de recursos, liderazgo, estrategias políticas educativas que lideran el uso de la tecnología de la información y comunicación .La autora recomienda realizar cursos de formación gerencial para favorecer la acción laboral.

Escamarilla (2006) en su investigación ,*El director escolar necesidades formación para un desempeño profesional*, tuvo como objetivo general identificar las necesidades de formación de los directivos de educación básica del estado de nuevo León México .Las técnicas empleada es cuantitativas y cualitativas; como estrategia se realizó dos estudios, una investigación documental y otra investigación empirica-analitica para identificar las necesidades percibidas en formación de directivos ,es de tipo descriptivo en su modalidad expost-facto,de corte transversal, la población estudiada asciende a 4467 directores de escuelas públicas y privadas ,utilizando el método aleatorio sistemático se seleccionó 310 directores ; se utilizaron cuatro técnicas de investigación : Las encuestas utilizando cuestionarios estructurados y aplicados a 342 directores de educación básica. Así mismo se utilizó la técnica de entrevista usando dos instrumentos un

guion para la entrevista de 30 directores y otro que se utilizó para 6 funcionarios educativos. Observación de campo se realizaron en 18 escuelas, 12 de carácter público y 6 de carácter privado a cada uno de los tres niveles educativos. Se concluye que la transformación de la escuela pública 2001-2006 convive democráticamente la comunidad educativa rindiendo cuentas, con un buen clima institucional como consecuencia del liderazgo del director.

Camineros (2012) en su trabajo *Competencias de la dirección escolar para una Gestión de Calidad*, uso métodos cuantitativos y cualitativos, con diseño correlacional, su objetivo es Elaborar un catálogo de competencias directivas escolares apoyado en investigación documental y validada por los directivos escolares de escuelas públicas del nivel primaria, apoyándose en el modelo europeo de Gestión de Calidad EFQM, 2010 concluyen que las competencias de la dirección escolar son habilidades prácticas, los conocimientos adquiridos, la motivación, los valores éticos, las actitudes, emociones y otros componentes sociales de comportamiento de la dirección escolar, se movilizan para resolver situaciones, enfrentar a problemas, dar soluciones y conseguir resultados eficaces. Así las competencias ayudan al directivo a desenvolverse con éxito ante unas determinadas tareas, actividades o exigencias profesionales; competencias profesionales que deben poseer el directores escolares de los centros educativos públicos de primaria, para realizar una gestión de calidad tenemos: Transmisión de información, habilidades personales, cooperación y colaboración y trabajo en equipo, habilidades directivas y sociales, coordinación del personal, proceso de toma de decisiones, auto-evaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora, implicación en reuniones de equipos, proyectos, programas y comisiones de trabajo, relaciones comunidad educativa y apertura al entorno, conocimiento de la función directiva: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación y procedimientos administrativos, gestión de la participación, mediación, análisis y resolución de conflictos, canalización, adaptación al cambio y creatividad, innovación y mejora, promoción y control de la convivencia, distribución de responsabilidades, planificación y estrategia de recursos materiales, económicos y tecnológicos, gestión administrativa, investigación y experimentación y tecnológica.

Collado (2012) en su trabajo *competencias, funciones y características, propuestas de mejora del centro*, tiene como objetivo Sugerir medidas de calidad que partan desde el director y el equipo educativo de cada centro pueda tomar como punto de partida para mejorar competencias y ambitos que incidan sobre los resultados academicos, es de tipo cualitativo ,arriba a las conclusiones que las actuales corrientes sobre estilo de liderazgo del director y sobre sus competencias y funciones abogan por un estilo del gerencialismo basado en la autonomía.

Muñoz y Sanchez (2011) en la investigacion *Competencias y formacion para el Liderazgo escolar efectivo en Chile*, plantea como objetivo estudiar las competencias que permitan a los directores escolares, liderar con éxito la mejora educativa en sus escuelas y en que medida los programas formacion en Chile estan respondiendo; propone un modelo integrado de competencias criticas para los lideres escolares; se combino el uso de tecnicas cuantitativas y cualitativas ;con un muestreo aleatorio estratificado, se selecciono 363 casos de un universo de 6623 directores; se concluye que los actores del sistema escolar reconocen las competencias funcionales y conductuales clave para un buen desempeño directivo siendo el rol de competencias que son el saber hacer ,el saber ser , también se les llama competencias duras y competencias blandas ; competencias conductuales ;buen trato ,empatia, honestidad , tolerancia ,equilibrio emocional, apertura al cambio, saber escuchar, fluidez y capacidad para resolver problemas .

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Según Diaz y Delgado (2014) en su investigacion *Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo*, desarrollo una investigacion de tipo descriptivo propositivo ,su objetivo fue diseñar un modelo de competencias gerenciales basado en el enfoque socioformativos para directivos de las instituciones educativas de Chiclayo que contribuyan a mejora los procesos de gestión , el recojo a través de encuestas usando cuestionario en 19 instituciones educativas con una muestra de 262 profesionales entre directivos y

profesores de educación básica ,dando como resultado la identificación de las competencias gerenciales para los directivos proponiéndose un modelo teórico sobre esta competencias y la operacionalización de la misma a través de su descripción y la formulación de los criterios de desempeños ,entre las competencias básicas y esenciales se propone manejo de dirección ,liderazgo, trabajo en equipo, gestión cambio, capacidad de comunicación .

Robles (2013) en su investigación *Formación del director escolar y la gestión educativa desde la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los Olivos*, tuvo como, objetivo ,determinar la relación entre la formación directiva y la gestión educativa desde la perspectiva de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de los olivos 2013, es correlacional , transversal , describe la relación entre las dos variables en un espacio de tiempo, su muestra fue de 217 docentes elegidos con la técnica aleatorio conglomerado de la población de 20 instituciones educativas del distrito de los Olivos .Los resultados encontrados demuestran un coeficiente de correlación de $r= 957$, con una $p=0.001$ ($p<.05$),demostrando la relación directa y significativa, entre formación del director y la gestión administrativa, desde la visión del docentes en las instituciones , así como existe una relación directa y significativa entre la formación del director y la gestión pedagógica, desde la óptica del docentes con una correlación de $r=.388$, con una $p=0.001$ ($p<.05$) . Cuarta conclusión se observó un coeficiente de correlación de $r=589$, con una $P=0.001$ ($P<.05$) ratificando que existe relación y significatividad entre la formación del director y la gestión institucional, desde la proactiva de los docentes. Se encontró el quinto resultado de un coeficiente de correlación de $r=.603$, con un $p=0.001$ ($p<.05$), confirmándose que existe que una relación significativa entre la formación del directivo y la gestión comunal desde la opiniones de los maestros.

Yábar (2013) investigo *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de Lima-cercado* .Fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente. Obtienen como resultado que existe una relación directa entre

Gestión Educativa y la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, el tipo de investigación es correlacional, diseño cuasi experimental, instrumentos aplicados encuestas y cuestionario con una población fue de 44 docentes.

Blanco y Jara (2013) en su objetivo de investigación es determinar la relación entre las capacidades del personal directivo y la gestión educativa del nivel primaria en la RED III Chincha Alta, el Carmen 2013, es descriptiva correlacional de corte transversal y el diseño es no experimental descriptivo con un método cuantitativo usando la técnica de encuesta a través de la aplicación del cuestionario, concluyendo que las capacidades de manejo de equipo en relación con la gestión educativa tuvo una significación de asociación positiva entre las variables.

Según Hermosa (2017) en su investigación *competencias directivas y su relación con la gestión educativa del nivel primaria y secundaria del distrito de los Olivos*, con un enfoque por competencias para las variables competencias y para la variable gestión educativa se trabaja desde un enfoque por gestión por competencias, de tipo básica, correlacional, con diseño no experimental, transversal, método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo por que se evaluó las variables con una muestra censal, uso la prueba de RHO de Spearman, se llegó a la conclusión que existe relación positiva moderada entre la competencia directiva y gestión educativa en las instituciones del nivel primaria y secundaria.

1.2.3. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas y filosóficas de la formación de las competencias.

El humanismo como base de la socioformación de las competencias. Según Tobón (2009) aparece en la educación humanista desde la edad media durante el renacimiento gracias a la religión; el estudio de los valores humanos en actualidad se viene dando en las diversas instituciones educativas como una formación integral de la persona; desde que el hombre se apropió de los conceptos de razón siempre ha buscado ser su creador en sus virtudes y valores

,discernir entre lo bueno y lo malo; la educación debe promover un pensamiento complejo en los estudiantes, la persona con criterios fundamentales que desplaza a la ciencia como criterios educativos únicos. Es decir, “cómo un ser que existe en y para la relación a una totalidad más allá de sí mismo y del cosmos en el que habita” (delgado, 199, p.10); citada por (Pimienta, 2007, p.4.); se entiende como formación integral del ser humano al desarrollo total físico espiritual, social y mental.

Desde el enfoque socioformativo las competencias son; actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser (actitudes y valores), el saber hacer habilidades procedimentales y técnicas) y el saber conocer (conceptos y teorías) en una perspectiva de mejora continua.

Las competencias se formulan desde el enfoque socioformativo, mediante tres conceptos fundamentales ,formulación de la competencia a partir del análisis de problema del contexto, buscando que tenga un verbo de desempeño ,un objeto conceptual, una finalidad y una condición de referencia ;construcción de criterios y planeación de evidencias , dan cuenta de su estructura como proceso sistémico por ejemplo las competencias comunicativas tienen un eje procesual: Comprender y emitir anuncios sobre hechos de la localidad ;redactar textos; expresarse en público; comunicarse en forma gráfica; interactuar con asertividad en situaciones comunicativas. Estos ejes procesuales están organizados en diferentes criterios. Los criterios son valoraciones que dan cuenta que se evalúa y un con que se evalúa son más usados a nivel internacional.

Desde la propuesta del enfoque por competencias Camineros 2012 define competencia como las habilidades prácticas, conocimiento adquirido, valores, actitudes éticos, las emociones y otras habilidades sociales del actuar de un directivo, para dar soluciones a los problemas con resultados eficaces. Propone un listado de competencias.

Bases constructivistas

En la formación y evaluación de las competencias. Tobón nos sintetiza cuando nos dice que la teoría constructivista del aprendizaje y la enseñanza han adquirido una influencia considerable desde la filosofía, la psicología la antropología ,las enseñanzas de ciencia , las matemáticas y la tecnología educativa ,todos coinciden en que se supone un cambio en el interés de la enseñanza centrando el esfuerzo del estudiante por aprender, el constructivismo se sustenta en la construcción de los aprendizajes como proceso de adquisición del aprendizaje hasta lograr los conocimientos .Así veremos las recomendaciones de Piaget ,Vygotky recomiendan :Entornos complejos que impliquen un desafío para el aprendizaje y tareas auténticas. Negociación social y responsabilidad compartida como parte del aprendizaje. Representaciones múltiples del contenido .Comprensión de que el conocimiento se elabora. Instrucciones centradas en el estudiante Woolfolk, 1999, referencia en (Pimienta, 2007, p.9).

1.3 Marco histórico social

Competencias del directivo en Latinoamérica

Según Gairin y Castro (2011) presentan un informe con un conjunto de aportaciones de autores de diversos países de estudios realizados en las instituciones educativas de Iberoamérica, del ejercicio directivo desde las perspectivas de las competencias desarrolladas, con el fin de difundir el nuevo enfoque de competencias como características de la persona relacionadas con una actuación de éxito en su lugar de trabajo, se identifica así con la activación y aplicación de maneras coordina de elementos de diferente naturaleza cognitivos, afectivos y procedimentales para resolver situaciones profesionales concretas. El concepto de competencia es un modelo integrado y orientador de las diferentes políticas de recursos humanos.

La formación y capacitación del Directivo

La formación del directivo ,según el Reglamento de la Ley de Reforma magisterial; la formación de Directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como

líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales.

Las competencias según el Marco del buen desempeño directivo son más que un saber hacer en ciertos contextos con un saber actuar con raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral con consecuencias sociales en la decisiones .Tiene una singularidad determinada por el contexto de la institución educativa, determinada por su cultura, clima e historia ; el saber hacer utilizando medios sistemáticos , ordenados ,ejerciendo reflexión y autoevaluación. Las competencias poseen un acento ético con responsabilidad moral en la enseñanza propósito que irradia a todas las competencias directivas.

Según el Marco del buen desempeño directivo del minedu ,presenta seis competencias: Conduce la planificación de la escuela a partir de los procesos pedagógicos, el clima escolar , las características de los estudiantes y su contexto orientándoles hacia el logro de metas de aprendizaje ,promueve la participación democrática de los actores de la comunidad educativa a favor de los aprendizajes; el clima escolar fundamentado en el respeto ,el estímulo , la colaboración mutua ,reconocimiento a la diversidad .Favorece las condiciones de un aprendizaje de calidad, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales financieros, así como previniendo riesgos. Lidera procesos de evaluación y rendición de cuentas en el marco de la mejorar continuas y el logro de los aprendizajes. Lidera y promueve una comunidad de aprendizaje mutuo entre los docentes de la institución educativa, basados en la colaboración ,autoevaluación profesional y la formación continua en la mejora de la práctica pedagógica. Gestiona los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistémico a los docentes y la reflexión conjunta a fin de alcanzar la meta de logros

del aprendizaje. Competencias base para la evaluación de permanencia en el cargo de directivos por un periodo de cuatro años.

Las necesidades de Formación de los Directivos

Según Robles (2014) en su investigación nos habla de la formación de los directores con un enfoque transdisciplinario por que se plasma un conjunto de acciones que le permite mejorar las capacidades directrices; la formación es un proceso sistémico que se basa en las necesidades actuales y sus perspectivas el cual debe ser orientado a la formación de competencias que permitan tener capacidades , habilidades y actitudes que permitan desarrollar una gestión educativa de calidad. Agrega que desde el enfoque sicológico, la formación es muy importante porque permite adquirí conocimientos, toma la definición de Chiavenato (2006).

Según Gasalla (2013) Las necesidades de formación y desarrollo directivo deben ser detectadas con una visión de largo plazo y deben ser: Responsables en su formación y desarrollo como a la función de relaciones humanas. El papel fundamental de analizar el entorno, formular las estrategias y comprometer recursos. Deben asumir más compromiso con las actividades de su formación y desarrollo .Como asesor de relaciones humanas debe integrar la estrategia de formación en la estrategia de negocio. Tener una comunicación clara con toda la organización. Usar la experiencia para momentos de diseñar procesos y actividades de aprendizaje. Dar importancia a las tecnologías sobre el proceso de trabajo y a la formación del puesto de trabajo. Convertir la organización en organización de aprendizaje en las cuales es fundamental el aprender, después de aprender a desaprender. El aprendizaje debe ser estratégico y continuado. Tener medidas de satisfacción de los clientes internos de formación y desarrollo.

Las claves en la formación del Directivo según Gasalla (2013):

Centrarse en las competencias que han demostrado ser críticos para el éxito en el puesto. Evaluar las competencias de las personas a través de una visión externa y objetiva. Identificar las fortalezas personales que servirán de cimiento en el proceso de desarrollo, así como las oportunidades de mejora. El

aprendizaje de competencias emocionales solo ocurre cuando el cambio buscado ayuda al individuo a alcanzar sus objetivos personales. Los adultos solo aprendemos si tenemos una motivación personal para ello. El desarrollo ha de ser auto dirigido. Los programas lectivos, la ayuda del jefe o de un coach externo solo puede orientar y apoyar los propios esfuerzos para aprender. Centrarse en objetivos de desarrollo realistas. Definir un plan de actuación claro. La mejora de las competencias emocionales requiere práctica y tiempo, no existe ningún curso que en pocas horas o días haga milagros. Es difícil conseguir cambios sostenibles en los comportamientos en menos de seis meses. Proporcionar apoyo externo que refuerce, incentive y reconozca la práctica sostenida de los nuevos comportamientos. Medir los cambios en las competencias y el desempeño a través de métodos válidos. Un decálogo propuesto por Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations.

Según Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 aprobado con D.S. 004-2013 E-D. Organización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas. El Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas es normado y organizado por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales a través de sus instancias de gestión educativa.

Para la ejecución del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas el MINEDU o los Gobiernos Regionales pueden celebrar contratos o convenios con universidades, institutos y escuelas de educación superior acreditadas y otras instituciones especializadas de experiencia comprobada, en el desarrollo de competencias de dirección educativa.

Art.20 Criterios para el diseño del Programa de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas, según la ley de reforma magisterial.

Inciso 20.1 El Programa se diseña y ejecuta teniendo en cuenta el desarrollo de competencias para un liderazgo escolar efectivo, considerando las dimensiones pedagógica e institucional.

Inciso 20.2 Los aspectos relacionados con la organización, regulación, implementación y evaluación del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Sub Directores de Instituciones Educativas toman como referencia la propuesta Marco de Buen Desempeño del Directivo y se detallan en normas específicas formuladas para tal fin.

Adicionalmente el MINEDU puede evaluar el impacto de los Programas de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores en la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

Modelo económico de nuestro país y de muchos países latino americanos es neoliberal según Leistyna (2008) El neoliberalismo es una forma política y económica que trabaja para influir en todo lo relacionados con los negocios privados su objetivo es maximizar los beneficios, con la intención que alcanzaran.

Según Osorio (1997) el neoliberalismo es convocado para provocar cambios estructurales, a fin de reorganizar la economía en su conjunto, solo en este sentido parece pertinente la noción del modelo neoliberal, una política económica que se aplica en muchos países y de manera más o menos simultánea, en tantos modelos o recetas, para provocar transformaciones estructurales.

Martínez (2004) los neoliberales guiados por una visión de estado débil, piensan que las instituciones públicas tales como las escuelas, son agujeros negros, en los que se invierte el dinero y aparentemente desaparece pero sin que nadie tenga resultados adecuados.

Según los autores nuestra economía es neoliberal y se aplica en diversos países con actuares similares ,este pensamiento que reduce las intervenciones

estatales al mínimo en sectores como la educación salud ,arte , tecnología, y otros dando mayor énfasis a las empresas privadas y dejando a las empresas estatales son atendidas en ganancia de votos políticos dándose con lentitud las inversiones del estado en el sector educación llegando mínimamente a invertirse en capacitaciones que promuevan el desarrollo de las competencias del directivos.

1.3.1 Bases teóricas de la variable competencias personales.

Competencia genéricas o personales; “es un conjunto de conocimientos y habilidades mínimas que debe poseer un individuo para poder acceder oportunidades laborales .Estas se subdividen en tres dimensiones básicas, transferibles y específicas, las dos primeras son habilidades mínimas para desempeñar una labor, en cambio las específicas están dadas por el perfil para la actividad de trabajo.

Madriz y Parra (2016) mencionan que las competencia son competencias “ adquiridas por la persona, como “fruto de condiciones genéticas,culturales, de aprendizaje o experiencia,las cuales los habilitan para desempeñarse en determinados cargos o posiciones” cita a Ortiz,Rendón y Atehortuúa 2012 (p.138

Goleman (1996) define las competencias personales son los factores que condicionan y determan la formas de relacionarnos y presenta tres grupos la conciencia de uno mismo , la auto regulacion, la motivacion. Para nuestra investigación tomares cuatro dimensiones.

Dimension motivacion

Es la relación mediante el cual las emociones condicionan las movilización de la energias hacia el logro de los objetivos y metas. Según este modelo encontramos relacionados cuatro competencias como son la iniciativa que nos permite saber aprovechar la ocasión el momento para desenvolvernos mejor :la motivacion al logro de hacer las acciones planificadas con criterios de mejora de aprendizaje continuo;compromiso es el aceptar dentro de nuestros esquemas personales los objetivos y metas que se encuentra realizando ;optimismo es una actitud de

fortaleza que nos proponemos independientemente a las dificultades que nos enfrentamos.

Dimension Autorregulacion

Es la capacidad para establecer el control sobre nuestros estados , impulsos,energias asi como los recursos internos; se agrupan en cinco competencias;la confiabilidad habilidades de coherencia, y fidelidad ,criterios como sinceridad e integridad según nuestros valores y creencias que gobiernan nuestras conductas;integridad, es el saber aceptar los resultados de nuestras acciones y los efectos de los mismos ;adaptabilidad, es la forma de analizar , pensar que guia nuestra conducta modelo de flexibilidad como respeto a nuestro entorno;innovacion ,es la posicion a la aceptación e integración a la forma de hacer y pensar en nuestro desempeño profesional respondiendo a los distintos entornos.

Dimension Autoconcepto o conciencia de uno mismo.

Es la capacidad para reconocerse personalmente tiene tres competencias; conciencia emocional es saber reconocer nuestros estados de animo,valoración adecuada de uno mismo ,reconocerse y valorar nuestras habilidades y destrezas;confianza en uno mismo,es la fiabilidad en las competencias, capacidades ,habilidades o conocimiento que poseemos, saber que recursos que poseemos.

1.3.2. Bases teóricas de la variable competencias profesionales

Gómez (2014) define a la competencia con dos elementos esenciales; la capacidad del desempeño donde se combina conocimientos, aptitudes y experiencias; se vincula el concepto de responsabilidad para actuar o ejercer un determinado trabajo. Las competencias se dividen en dos grupos Genéricas y profesionales. La primera se vinculan directamente con los campos profesionales, se determinan por los puestos de trabajo, el nivel de responsabilidad, por su naturaleza de trabajo que se realiza y las competencias profesionales permiten un desempeño productivo y competitivo.

Presenta un enfoque holístico para aplicar conocimiento o destreza y atributo personales; integra todos los aspectos de la persona que pueda influir en su desempeño profesional.

Según Díaz y Delgado (2014) en su trabajo presenta algunas definiciones sobre competencias son adquiridos, desarrollados durante el transcurso de toda la vida siendo transmitidas, aprendidas, desarrolladas en las diferentes instituciones educativas formales e informales a través de las interacciones de los diversos contextos; familiares, trabajos, organizaciones entre otros. Su aprendizaje de cada competencia depende del esfuerzo personal y los factores de su entorno interno y externo plantean que existen distintos modelos que agrupan determinadas competencias esenciales para un desempeño profesional (p.34)

Las diversas definiciones de competencia se asocian con el enfoque conductista, se centran más en las características personales que definen un desempeño superior, McClelland dice que en cada trabajo algunas personas se desempeñan más eficientemente que otras. Así también encontramos dos enfoques: el conductista que se preocupa en el mejor desempeño de la persona, sus cualidades y el funcionalista basado en normas de requerimiento para el cargo o ocupación, las competencias personales asociadas con las actitudes y conductas y también están las competencias técnicas asociadas al conocimiento, habilidades y destreza.

Según, Villarroel, Montaner, Gairin Sallan, y Bustamante (2013) define al concepto “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se tiene que integrar para hacer una tarea específica” (Gairin, 2009, p.13)

Madriz y Parra (2016) cita a Echeverría (2005); Zabala y Arnau (2008) definiendo a las competencias profesionales como las capacidades y habilidades que permiten desarrollar actividades que permitan realizar la planificación, ejecución y control autónomos. Esto implica tener un amplio conocimiento especializado sobre el puesto de trabajo.

Cecilia, Felicita, y Liliana (2004) define a las competencias como una movilización de conocimiento para resolver un problema nuevo o reiterado y esquemas de acción ,pueden actuar con peripezia en su rol ;un profesional debe ser integralmente competente , incluyendo la capacidad de saber cuándo y de quien requiere una determinada complementariedad.

Segun Tejeda y Navio , manifiesta el nuevo enfoque de gestion de recursos de direccion por competencias profesionales ,permite conocer el potencial ,con independencia del modelo propio que puede activarse, permite conocer el potencial de la organización y orienta a la hora de tomar decisiones de carácter organizativo y las características mínimas sobre las comptencias y su desarrollo, involucra un “conjunto de conocimientos,procedimientos y actitudes combinados ,coordinados e integrados,en el sentido que el individuo ha de de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional” , se logra ser competente cuando las capacidades se ponen en accion esto indica que la competencia es un proceso con valor añadido de carácter dinamico, concluye que se puede seguir adquiriendo a lo largo de la vida. Personales con el fin de abrir nuevas expectativas que faciliten la movilidad funcional,la motivacion en trabajo y el progreso profesional y personal a la vez que promueven una nueva forma de pensar, de aprender a aprender y asi ser capaces de incorporar los nuevos conocimientos que desarrollan al maximo las competencias profesionales o generen nuevas capacidades personales.

La dimensión Planificación

Según el marco del buen desempeño directivo, planificación es la conducción de la escuela a partir de los procesos pedagógicos, armonizando el clima escolar, conociendo las características de los estudiantes y su realidad orientándoles hacia el logro de metas de aprendizaje.

Dimensión Liderazgo del personal directivo

Los directores eficientes tienen una visión de lo que desean lograr en sus escuelas, motivan a todo su personal abrigando las esperanza de alto rendimiento tanto de los estudiantes como docentes, observan las sesiones de clase de los

profesores proporcionando una retroalimentación positiva mejorando la enseñanza el uso eficiente del tiempo académico ,recursos educativos materiales y personales de forma creativa, controlan el rendimiento y usan la información para guiar la planificación. El director lidera y orienta hacia la buena obtención de resultados de acuerdo a los planes de mejora de la gestión educativa. Así los directivos se deben preocupar por conocer el grado de satisfacción del servicio que brinda, rindiendo cuentas de su gestión.

Dimensiones Liderazgo Escolar

Según Francisca (2014) define al liderazgo escolar la capacidad de movilizar y guiar los procesos y estrategias vinculadas a los objetivos educativos, en el que se involucra a los docentes, alumnos y padres de familia se encuentran en la literatura (p.102) Liderazgo escolar “como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” cita a (Leithwood y Reihd 2009, p 102).

Dimensión Equipo de trabajo.

Se define como un grupo de individuos que colaboran e inter actúan entre ellos en una operación coordinada que favorezca el desarrollo de un proyecto genera un proceso de recreación constante” cultura escolar” a través de constituciones de espacios de comunicación e interacción cita de (Francisca, 2014 p.105).

Dimension Toma de decisiones

Según blanco y Ulloa (2013) los directivos tienen diferentes funciones, de las cuales la planificación es la más importante por que permite la toma de decisiones en las cuatro procesos administrativa como la planificación,la organización,dirección y control. Para tener más éxito se debe tener más conocimiento para la toma de decisión que impulsa a la implementación de una acción.

1.3.3. Bases teóricas: Definición de la variable La Gestiónn Educativa:

UNESCO (2011) La gestión educativa es la interacción organización sistémica con los diversos elementos, aspectos de la institución educativa que presenta la vida diaria entre los agentes de la comunidad educativa en marcados en un

contexto cultural que contiene normas ,reglas, principios que permitan generar los ambientes y las condiciones para el aprendizaje de los estudiantes, en su conjunto todos los elementos internos y externos coexisten , interactúan y se articulan.(p.32) manual de directivos.

García y Falcon (2009) en su investigación La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California. Define a la gestión en su concepto tiene como origen las teorías organizativas son vistas como una especialización técnica al hacer en los procesos de producción, distribución y valoración (p.65).

Para Escamilla (2006) en su investigación define al termino gestión como un proceso gestionar sistemas, en la escuela y aula para que el estudiante tenga una educación de calidad; hace referencia que según Navarro (2002) menciona tres dimensiones: la gestión Educativa como la macro, luego la gestión Pedagógica y Gestión escolar (p.183).

Enfoque de gestión educativa

Según Damas y Oliva (2017) presenta en su investigación el enfoque de gestión educativa, como una “transformación de la práctica pedagógica con una gestión escolar saludable de buen clima escolar que garantice la calidad de los aprendizajes” citado a Rojas 2012 donde se ve a la gestión educativa conviviendo en una democracia en igualdad ,con estudiantes responsables superando obstáculos ,asumiendo compromisos de cambio con la finalidad de obtener buenas prácticas que garanticen resultados de aprendizaje óptimos. Las instituciones desarrollan y aplican instrumentos de gestión y desarrollan planes curriculares con autonomía de acuerdo a contexto escolar con decisiones para aplicar el proceso educativos y metodológicos en la enseñanza y aprendizaje para lograr estudiantes competentes ,creativos y analíticos. Para lograr una buena gestión es necesario tener un perfil de todos los agentes educativos; definir los objetivos y el manejo adecuado de los recursos humanos; conocer y realizar acciones según el diagnóstico de FODA , fortalezas ,oportunidades ,debilidades

y amenazas ; asumir compromisos todos los actores educativos; tener claro el tipo o producto que se va obtener al finalizar el proceso enseñanza aprendizaje (p.36)

El director involucra ,delega funciones de planificación y controls teniendo en cuenta sus objetivos y metas institucionales,manteniendo buenas relaciones y comunicación ,capacitando ,con el proposito de atender las necesidades y emandas institucionales.

El Director:

Según Minedu (1999) en el Manuel para docentes de educación primaria define el termino director “al referirse a cualquier docente titulado o sin título, contratado, o nombrado que tenga a su cargo la dirección de un centro educativo, y que además tenga, o no ,aula a su cargo” (p.88).Se llama director al docente titulado que se encuentra en el cuarto nivel y asume el cargo de dirige una institución educativa puede ser encargado en forma temporal o designado por un periodo de tres años de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial 29944 ; Por necesidad de servicio aún se están cubriendo los cargos directivos con docentes contratos .Competencias de un director según LOMCE (2012)Ley de mejora de la calidad educativa, proyecto que busca la autonomía de los recursos humanos:

El autor llega a una conclusión, el director depende de su plana docente, a través de la motivación. El liderazgo y la propuesta se realizaran siempre que los verdaderos actores lo realicen involucrándose.

El director; tiene representación administrativa de la escuela, a través de planeamientos, aspiraciones ye necesidades de la comunidad educativa; dirige y coordina las actividades de la escuela; lleva la dirección pedagógica, lidera las propuestas de innovación ;Impulsa la cultura evaluativa en los docentes; Convoca y preside las actividades académicas y las asambleas; busca realizar un liderazgo optimo en los recursos financieros y materiales ;fijar guías para la colaboración ;aprueba los proyectos a desarrollarse en la escuelas; Aprueba los proyectos pedagógicos y busca el desarrollo autónomo de acuerdo a ley.

El liderazgo Pedagógico ;según la Resolución de Secretaria General N°306 Ministerio Educacion (2014) crea el instrumento del Marco de buen desempeño del directivo para guiar el trabajo del director con un enfoque de liderazgo pedagogico ,centrado en el aprendizaje del estudiante como accion fundamental del equipo directivo ;situandose en el enfoque de derecho que busca resultados en el logro de los aprendizajes de calidad ,organizandose este modelo en tres elementos base como:Gestion de los procesos pedagogicos;convivencia democratica e intercultural,Vinculo entre escuela ,la familia y comunidad.El Liderazgo Pedagogico entendiendose como la accion del lider que influye inspira y moviliza las acciones de toda la comunidad educativa ;maestros padres de familia y directivos para el logro de los aprendizajes.Los directivos asumen la gestion escolar como un conjunto de acciones articuladas entre si ,dinamizando los procesos de organización y funcionalidad de una nueva escuela ,con una gestion democratica ,con un liderazgo distribuido a nivel vertical y horizontal en la institucion educativa.

La Selección y formacion del Directivo según Ministerio de educacion esta normado por ley 29944 y su reglamento DS N° 004-2013 ,implementa el Sistema de Direccion Escolar basandose en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, interactuan los tres elementos : Evaluacion de acceso y desempeño al cargo;los programas de formacion y las asignaciones e incentivos.El Marco de Buen Desempeño Directivo establece una vision compartida del liderazgo pedagogico revalorando el rol del directivo;identifica practicas eficazes orientando al directivo a un desarrollo profesional; guia el proceso de selección y evaluacion del desempeño,formacion y desarrollo a traves de dos dominios con 6 comptencias profesionales y los 21 desempeños.

El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas define: La Gestión Educativa a una organización sistémica, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan

entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Según el Manual para Gestión de los directores UNESCO (2011) define a las cuatro dimensiones de la variable gestión educativa planteadas en la presente investigación, encontrando que existe varias dimensiones pero proponemos las que más se ajustan a nuestra realidad (p. 33).

Dimensión Institucional; La forma de cómo se organiza la institución educativa, la infraestructura, las responsabilidades de los diferentes actores, formas de relacionarse, normas específicas e implícitas.

Dimensión gestión pedagógica surge de la teoría organizacionales y administrativa, no como un escenario pedagógico, deviene de una técnica de gerencia propuesta como neutrales y generalizables que consiguen resultados efectivos y eficientes independiente de los contextos en los que se apliquen. La definición aparece en los años sesenta en los Estados Unidos y en el Reino Unido y en los años ochenta en América Latina, es reciente por lo que tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración , está en la búsqueda del camino a una identidad y ser una disciplina en gestación entre la teoría y la práctica ,su objeto de estudio es la organización del trabajo en el campo de la educación ,la gestión pedagógica tiene su propio cuerpo de conocimiento y prácticas sociales, históricamente construidas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad .La gestión pedagógica, es el proceso fundamental de la institución educativa y los miembros que lo conforman son la enseñanza aprendizaje, que uso a la metodología , didáctica en el uso de los recursos

didácticos en las programaciones en la elaboración del proyectos curriculares de centro

Dimensión de Gestión Administrativa; Es el manejo de recursos económicos, materiales, humano, y los procesos técnicos, seguridad e higiene, cumpliendo normatividad y supervisión de funciones.

Dimensión Comunitaria; identifica como se organiza los miembros de la comunidad educativa para un buen funcionamiento brindando respuesta a las necesidades de la comunidad, relaciones de la escuela con el entorno, padres y madres de familia, organización.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de la UGEL04?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo influyen las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión pedagógica de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04?

¿Cómo influyen las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04?

¿Cómo influyen las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión institucional de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04?

¿Cómo influyen las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión comunitaria de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04?

1.5 Justificación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación busca crear un referente para potenciar el desarrollo de las competencias de los directivos a través del conocimiento en la influencia de las competencias de formación profesionales y personales en la gestión educativa escolar; que permiten un saber ser, hacer, actuar y convivir del directivo en una gestión educativa eficiente en las instituciones educativas de básica regular -EBR, del mismo modo, la investigación permitirá mejorar los servicios educativos beneficiando a los estudiantes ,luego a los directivos porque optimiza la gestión educativa en el aspecto pedagógico a través de diferentes estrategias como talleres o programas. Según investigaciones anteriores se percibo que la formación del directivo está relacionada con un conjunto de saberes o competencias que debe tener el director para desarrollar una buena gestión en la institución educativa a su cargo; independiente de su condición nombrado o contratado con título profesional.

1.5.2. Justificación Práctica

Los programas de formación académica para directores, donde se desarrollan las competencias, capacidades y habilidades profesionales mejoran el perfil profesional. Un directivo debe estar preparado para actuar en todos los ámbitos por lo tanto hay la necesidad de fortalecer las competencias de formación académica para un saber, hacer, actuar, convivir ,superar lograr una autonomía y toma de decisiones asertivas en el ejercicio de una buena gestión educativa de calidad. Así mismo la presente investigación busca crear antecedentes para investigaciones futuras; hacer conocer que es necesario actualizar los programas curriculares de las universidades donde se desarrolle las competencias de los

docentes directivos con orientaciones conceptuales relacionadas con el cargo directivo en las escuela de educación básica regular con criterios epistemológicos y ontológicos ,así con dominio del conocimiento metodológico tecnológico informático en las dimensiones administrativas, pedagógicas , instituciones y comunitaria.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen significativamente en la gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Comas UGEL 04.

Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen significativamente en la gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Comas UGEL 04.

1.6.1. Hipótesis específicas

H¹. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión pedagógica de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H¹_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen positivamente en la Gestión pedagógica de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H². Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H²_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H³_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión institucional de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H³_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión institucional de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H⁴_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión comunitaria de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

H⁴_o. Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión comunitaria de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos en la gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Comas UGEL 04.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión pedagógica de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Determinar cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Determinar cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión institucional de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Determinar cómo influye las competencias de formación profesional y competencias personales en la Gestión comunitaria de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

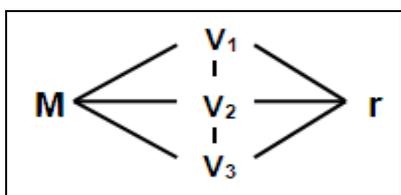
II. Método

2.1. Diseño de la Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación por su diseño de estudio, es no experimental de corte transversal correlacional explica o describe la relación o grado de acción que existe entre las tres variables en nuestro caso las competencias personales, las competencias profesionales y la Gestión Educativa. “Son estudio no experimental por que se realizan sin manipulación deliberada de la variables y en la que solo se observa fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149) .Agrega que los estudios solo buscan especificar las propiedades características y los perfiles de persona, grupo, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se pueda analizar (p.80).

Esquema al tipo de diseño correlacional

Dónde: “M” es la muestra donde se realiza el estudio;”r” es la posible relación entre las variables estudiadas.



M: Muestra
 V₁: Competencias personales
 V₂: Competencia profesionales
 V₃: Gestión Educativa
 r : Relación entre variables

Tipo de Estudio

Según Hernández y Baptista (2010); indica es básica “por qué se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad (p. 245), lo que busca es mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales de nivel descriptivo.

Según Hernández (2010) el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

Es cuantitativa por que cuantifica influencia entre variables .Con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre ellas.

El presente trabajo, según Barriga (2009) tiene un paradigma positivista, la forma de pensar más objetiva y concreta ,explicando el hecho o fenómeno de estudios presentando los criterios ; ontológicos como percibe la realidad ;con un enfoque axiológico que tienen presente la cultura y valores ;lo epistemológico garantiza el proceso de investigación a través del análisis del proceso de investigación para obtener un nuevo conocimiento y el criterio metodológico del positivismo usa el método hipotético deductivo para comprobar la veracidad de la hipótesis a partir del enfoque cuantitativo de las tres variables que nos permitirán conocer la relación o influencia de las competencias personales y competencias profesionales del directivo en la gestión educativa de calidad.

2.2. Operacionalización de las variables

Definición de la variable 1. Competencias de Personal:

Es un conjunto de conocimientos y habilidades mínimas que debe poseer un individuo para poder acceder oportunidades laborales o de educación.

Definición de la variable 2.Competencias Profesionales:

Según Villarroel (2014) competencia profesional se define “como es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación determinada respecto a los niveles requeridos”.

Definición de la variable 3. Gestión educativa:

Es la interacción organizacional sistémica con los diversos elementos, aspectos de la institución educativa entre los agentes educativos de la comunidad, en un contexto cultural, con normas reglas, principios que permiten las condiciones de aprendizaje para el estudiante, con la interacción de los elementos internos y externos. (p.32) Manual de los directivos UNESCO (2011).

Tabla 1

Operacionalización de las variables Competencias personales y profesionales del directivo en la Gestión Educativa.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala y valores
Competencias personales	Motivación	Promueve mejora de prácticas en el manejo de enseñanza y aprendizaje	1.2.3.4.5.6.7.8.	Escala de Likert-Valores:
		Demuestra Liderazgo		1= Nunca
		Maneja conflictos y propicia un clima institucional armónico.		2= pocas veces
		Creativo y toma decisiones oportunas		3= A veces
		Trabajo a presión		4= Casi siempre
Competencias de formación profesionales	Autorregulación	Adecuado trabajo colaborativo		5= Siempre
		Posee estima personal		
		Se identifica con la I.E		
		Promueve la gestión pedagógica.	1,2,3,4,5,6,7.	Escala de Likert-Valores:
		Desarrolla la capacidad de planificar.		
Gestión Educativa	Liderazgo	Posee capacidad de dirección y gestión	8,9,10,11,12,13	1= Nunca
		Dirige políticas educativas del centro		2= pocas veces
		Maneja adecuadamente la administración		3= A veces
		Promueve al trabajo colaborativo entre docentes y el trabajo armónico.	14,15,16	4= Casi siempre
		Maneja herramientas de supervisión y control		5= Siempre
Gestión Educativa	Toma de decisiones	Platea soluciones acertadas en la toma de decisiones.		
		Dirección Institucional, estructuras formales e informales de trabajo del personal.	9,10,11,12,13,14.	Escala de Likert-Valores:
		Formulación del Plan Estratégico, Instrumentos y política institucional.	1,2,3,4,5,6,7,8	1= Nunca
		Servicio educativo óptimo.		2= pocas veces
		Enfoques del proceso	15,16,17,18,19,20,21.	3= A veces
Gestión Educativa	Comunitaria	Soporte al desempeño docente en enseñanza-aprendizaje		4= Casi siempre
		Administrativo de la información y de recursos humanos, materiales y económicos para el aprendizaje.	22,23,24	5= Siempre
		Trabajo conjunto en aula, con los PPF. Y la comunidad		

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Según Hernández y Baptista (2010) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con las especificaciones del estudio. En otra definición tenemos que es un “Conjunto de todos los elementos que conforman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (Carrasco 2013 p. 238).

La población para el presente estudio está conformada por 56 docentes informantes del nivel primario de las instituciones públicas de la educación básica regular de la RED 19 del distrito de Comas UGEL 04.

Tabla 2

Población de docentes Informantes

Instituciones educativas	Docentes
2060	24
Santa Rosa,	14
2007	14
Total	56

2.3.2. La muestra y muestreo:

La muestra tomo al 100% de la población al considerar un número manejable siendo considerada censal.

Según Ramirez (1997) La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas muestra " (p.140)

En la investigación la muestra es todos los docentes informantes pertenecientes a tres escuelas haciendo un total de 56 docentes de la RED 19 del distrito de Comas, presentan el mismo contexto se aplicó la encuesta sobre las

competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04 , la muestra fue de tipo no probabilístico ,intencional ; no se han tomado en cuenta las escuela de gestión privada o parroquiales, directores encargados .(Sampieri , Fernando y Baptista, p.175).

Muestreo

No se usó técnica de muestreo, porque se tomó una muestra censal.

Criterios de selección

Nivel de conocimiento, acerca del tema tratado.

Disponibilidad para aplicar el instrumento.

Colegios de los niveles primarios y cercanos

Los Criterios de exclusión.

Colegios parroquiales

Escuelas privadas de la zona de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández et al (2010) menciona la técnica de la encuesta como el procedimiento adecuada para recolectar datos de muestras en un solo tiempo, se aplicó en la presente investigación la técnica de encuesta y se aplicó al total de los 56 maestros.

2.4.1. Validez y Confiabilidad

Para validar el contenido de los instrumentos se usó la técnica de juicio de experto conformado por docentes universitarios de reconocida trayectoria quienes opinaron sobre la validez, evaluando los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad.

Validez de Instrumentos

Tabla 3

Validez para las variables competencias profesionales y personales.

Validador	Resultados
Dra. Luz Angelica Ancacci Ruiz	Aplicable
Dra. Eudosia Espinoza Sinche	Aplicable.
Dr .Luis Núñez Lira	Aplicable

Los resultados se obtuvieron de los certificados de validez del instrumento.

Tabla 4

Validez para las variable gestión educativa escolar

Validador	Resultados
Dra. Luz Angelica Ancacci Ruiz	Aplicable
Dra. Eudosia Espinoza Sinche	Aplicable.
Dr .Luis Núñez Lira	Aplicable

Los resultados se obtuvieron de los certificados de validez del instrumento.

La confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) “el Alfa de Cronbach es un coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento y produce valores que oscilan entre cero y uno” (p.249).La escala de valores que determina la confiabilidad está dado por los criterios de confiabilidad de valores:

Tabla 5

Criterios de confiabilidad valores

Criterios	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,49
Regular confiabilidad	0,5 a,0,75
Fuerte confiabilidad	0,23 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

El instrumento de recojo de datos verifico la confiabilidad mediante la aplicación a un grupo de docentes con las mismas característica. El instrumento representara a las variables de la investigación con un grado de confiabilidad para recoger resultados consistentes y coherentes, la valides, se refiere al grado que el instrumento mide (p.203).

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach
Competencias personales	0.895
Competencias Profesionales	0.980
Gestión Educativa	0.954

Resultados que provienen de la prueba piloto

La matriz operacional de las variables, el cuestionario y las fichas de validación. El juicio de experto evaluó sobre los indicadores de: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia, la debida correspondencia entre los indicadores.

Procedimiento

Se realizó una prueba piloto con 14 encuestados que no participaron en la aplicación de la muestra pero que pertenecen a la población, con el propósito de evaluar al instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Se usó la prueba de Alfa de Cronbach una técnica muy conocida de confiabilidad por la consistencia interna, arrojando un coeficiente de 895 para la variable competencias personales y para la variable competencias profesionales fue de 980 y la tercera variable gestión Educativa fue de 954, indicándonos una alta confiabilidad. Se usó la prueba de Pearson para el análisis de datos de investigación. Las encuestas fueron cuestionario de preguntas que se aplicó con la finalidad de recoger la información de campo aplicado a los maestros.

2.4.1. Técnica e investigación documental del contexto geográfico de las muestras

Fuentes de información docentes encuestados de tres escuelas de la cuarta zona de Collique perteneciente al distrito de Comas ;el contextos de entorno de ubicación geográfica de las instituciones educativas ,según el Proyecto Educativo Local del distrito de comas ,la ubicación de las muestras pertenecen al pueblo joven de Collique abarcando desde la tercera zona ,donde se ubica el colegio de nivel primario 2007 , la cuarta zona el colegio 2060 y la sexta zona ubicamos al colegio Santa Rosa, los pobladores en su gran mayoría son trabajadores independiente según la fuentes de fichas de matrícula de las escuela ,se observa que la mayoría de los padres de familia son cobradores, choferes de combi ,ebanistas, constructores de mano de obra no calificada ,obreros, moto taxistas, existencia de micro empresas como zapatillas, confecciones en cuero ,prendas de vestir.

2.4.2. Técnica de investigación de campo

Se uso la entrevista con la aplicación de la encuesta con escala de LIKET para el recojo de información a un total de 56 docentes de los tres colegios del nivel primaria, San Martin Porres, 2060 y Santa Rosa, colegios primarios de gestión pública, con contextos similares ubicados en el pueblo joven de Collique del distrito de Comas.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para la presente investigación se usó el método Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo por lo que se realizó la medición de las variables expresados los resultados en valores numéricos.

Una vez recabados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en el cual se utilizó el paquete estadístico para las ciencia sociales SPSS (Statistical Package for the Social

Sciennces) Versión 22 los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos , de acuerdo a las variables y dimensiones .Con la finalidad de facilitar un soporte de análisis visual.

Para las pruebas de Hipótesis general y específica y según su naturaleza de la variable se usó la prueba Pearson para establecer la relación.

2.5.1. Fase descriptiva

1. Se recolecto los datos proporcionados a través de los cuestionarios de aplicando a los docentes para evaluar a los directivos de escuela sobre las variables competencias profesionales; competencias personales y Gestión educativa.

2. Se codifico la información seleccionada para facilitar el manejo aplicando la media aritmética a cada grupo en las tablas de tabulaciones.

3. Se usó un paquete estadístico SPSS 22 , se presenta los resultados en tablas de frecuencia y figuras estadísticas.

2. Se probó la hipótesis para determinar el grado de significatividad entre competencias profesionales y las competencias personales del Directivo en la Gestión Educativa.

2.6 Aspectos éticos

Compartido los criterios éticos se recoge la información de fuentes primarias como el análisis de los documentos normativos, encuestas a los maestros que previamente han aceptado o autorizado para la aplicación del instrumento, fuentes secundarias respeto al derecho de autor. Así mismo se mantendrá en anonimato a los sujetos investigados.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable gestión educativa

En la tabla 7 y figura 1 se muestran los resultados de la variable gestión educativa de acuerdo con los docentes informantes de la RED 19 de la UGEL 04 en el año 2018: El 66,1% presenta un nivel adecuado y el 33,9% presenta un nivel poco adecuado o.

Podemos concluir que la gestión educativa del directivo de acuerdo a los docentes de la UGEL 04 en el año 2018, presenta una tendencia de nivel adecuado.

Tabla 7

Niveles de Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	37	66,1
Poco adecuada	19	33,9
Inadecuada	0	0.0
Total	56	100.0

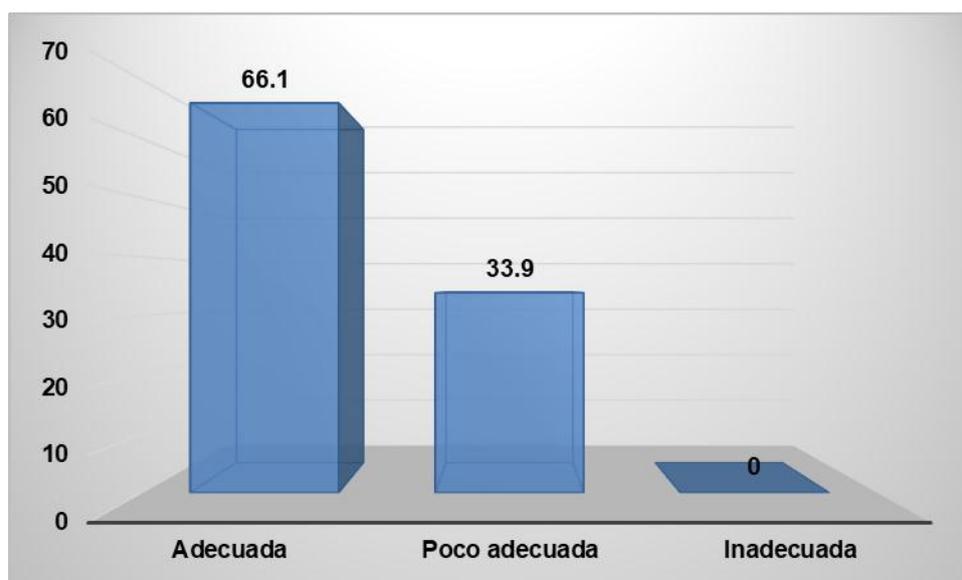


Figura 1. Niveles de gestión educativa

En la tabla 8 y figura 2 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable gestión educativa de acuerdo con los docentes de la UGEL 04 en el año 2018: en la dimensión gestión pedagógica, el 67,9% presenta un nivel adecuado, el 3,6 % presenta un nivel inadecuado y el 28,6% presenta un nivel poco adecuado; en la dimensión gestión institucional, el 67,9% presenta un nivel adecuado, el 1,8 % presenta un nivel inadecuado y el 30,4% presenta un nivel poco adecuado; en la dimensión gestión administrativa, el 73,2% presenta un nivel adecuado, el 0,0 % presenta un nivel inadecuado y el 26,8% presenta un nivel poco adecuado; en la dimensión gestión comunal, el 66,1% presenta un nivel adecuado, el 1,8% presenta un nivel inadecuado y el 32,1% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 8

Niveles de gestión educativa por dimensiones

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión Comunal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuada	38	67.9	38	67.9	41	73.2	37	66.1
Inadecuada	2	3.6	1	1.8	0	0.0	1	1.8
Poco adecuada	16	28.6	17	30.4	15	26.8	18	32.1
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0

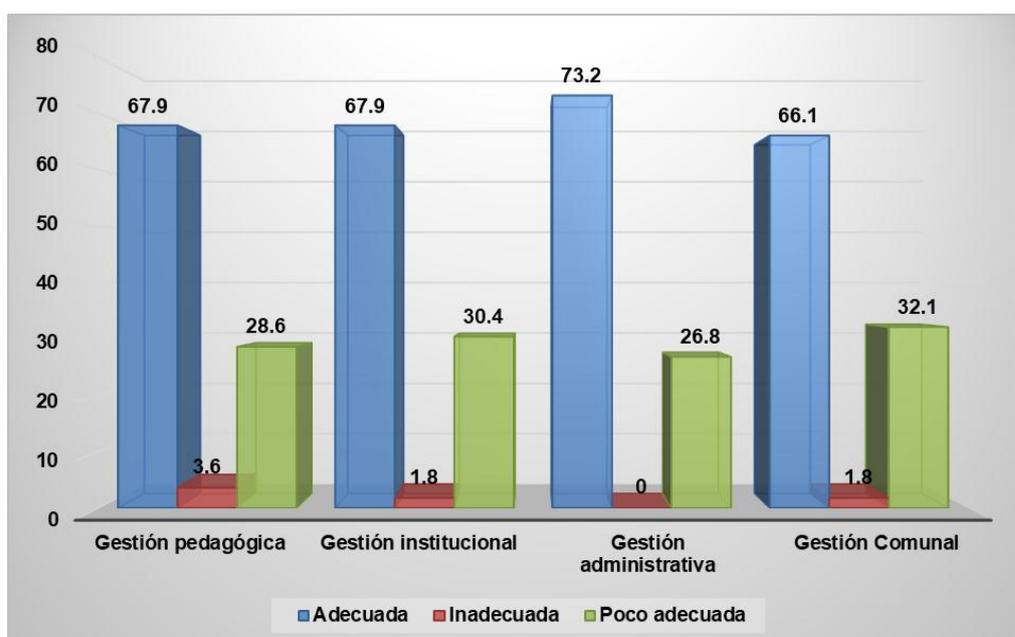


Figura 2. Niveles de gestión educativa por dimensiones

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable Competencias personales

En la tabla 9 y figura 3 se muestran los resultados de la variable Competencias personales de acuerdo con los docentes de la UGEL 04 en el año 2018: El 73,2% presenta un nivel desarrollado y el 26,8% presenta un nivel en proceso.

Podemos concluir que las competencias personales de acuerdo con los docentes de la UGEL 04 en el año 2018, presenta una tendencia de nivel desarrolladas.

Tabla 9

Niveles de Competencias personales

	Frecuencia	Porcentaje
Desarrolladas	41	73,2
En proceso	15	26,8
Poco desarrollada	0	0.0
Total	56	100.0

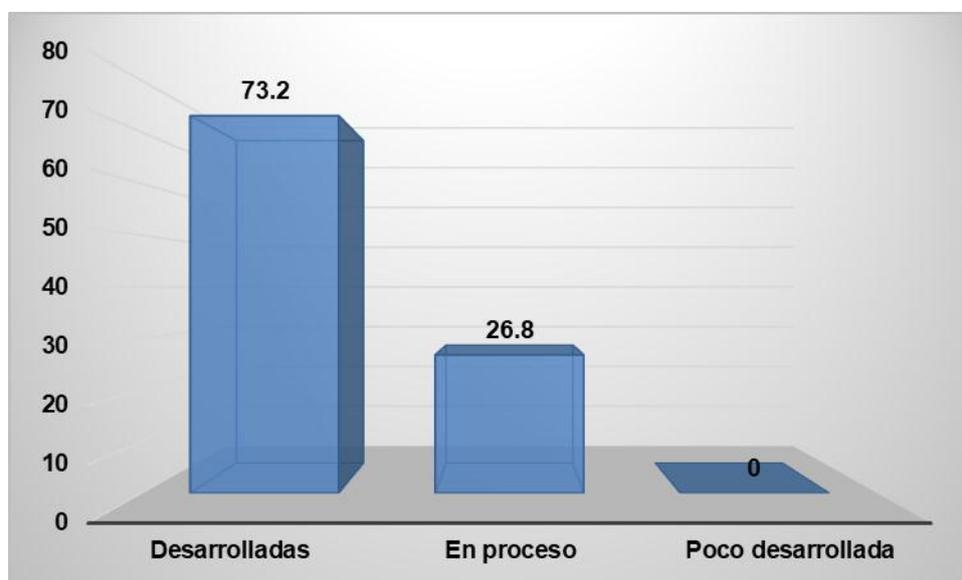


Figura 3. Niveles de Competencias personales

3.1.3 Resultados descriptivos de la variable Competencias de formación profesionales

En la tabla 10 y figura 4 se muestran los resultados de la variable Competencias profesionales de acuerdo con los docentes de la UGEL 04 en el año 2018: El 71,4% afirma que tiene un nivel desarrollado, 26,8% presenta un nivel en proceso y el 1,8% presenta un nivel por desarrollar.

Podemos concluir que las competencias profesionales de los directivos de acuerdo a los docentes de la UGEL 04 en el año 2018, presenta una tendencia de nivel desarrollada.

Tabla 10

Niveles de Competencias profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Desarrolladas	40	71,4
En proceso	15	26,8
Por desarrollar	1	1,8
Total	56	100,0

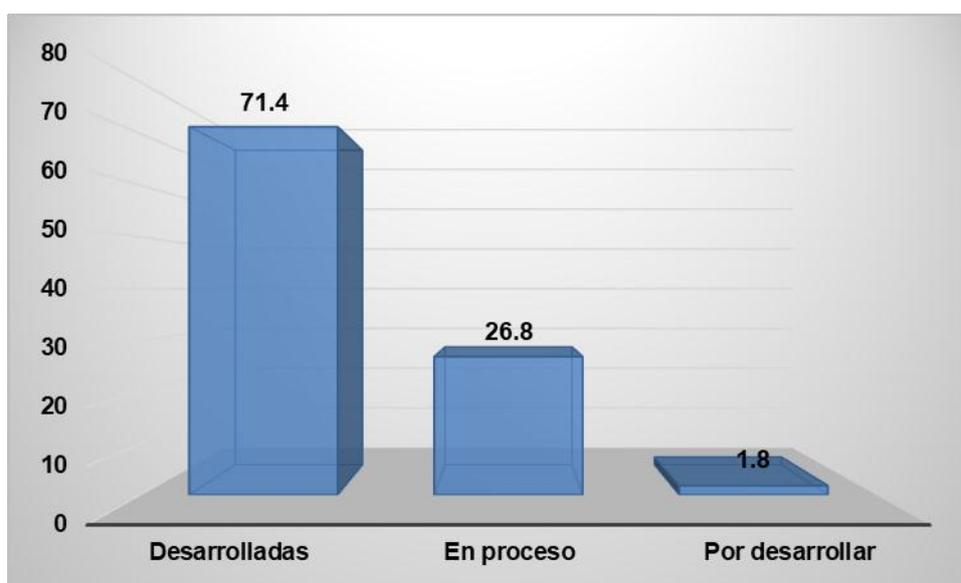


Figura 4. Niveles Competencias profesionales

En la tabla 11 y figura 5 se muestran los resultados de la variable Competencias profesionales de acuerdo a los docentes que opinan sobre los directivos trabajadores de la UGEL 04 en el año 2018: en la dimensión planifica, el 82,1% afirma que tiene un nivel desarrollado, 16,1% presenta un nivel en proceso y el 1,8% presenta un nivel por desarrollar; en la dimensión liderazgo, el 80,4% afirma que tiene un nivel desarrollado, 17,9% presenta un nivel en proceso y el 1,8% presenta un nivel por desarrollar; en la dimensión trabajo colegiado, el 73,2% afirma que tiene un nivel desarrollado, 25,0% presenta un nivel en proceso y el 1,8% presenta un nivel por desarrollar; en la dimensión toma de decisiones, el 80,4% afirma que tiene un nivel desarrollado, 16,1% presenta un nivel en proceso y el 3,6% presenta un nivel por desarrollar

Tabla 11

Niveles de Competencias profesionales por dimensiones

Niveles	Planifica		Liderazgo		Trabajo colegiado		Toma de decisiones	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desarrolladas	46	82,1	45	80,4	41	73,2	45	80,4
En proceso	9	16,1	10	17,9	14	25,0	9	16,1
Por desarrollar	1	1,8	1	1,8	1	1,8	2	3,6
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0

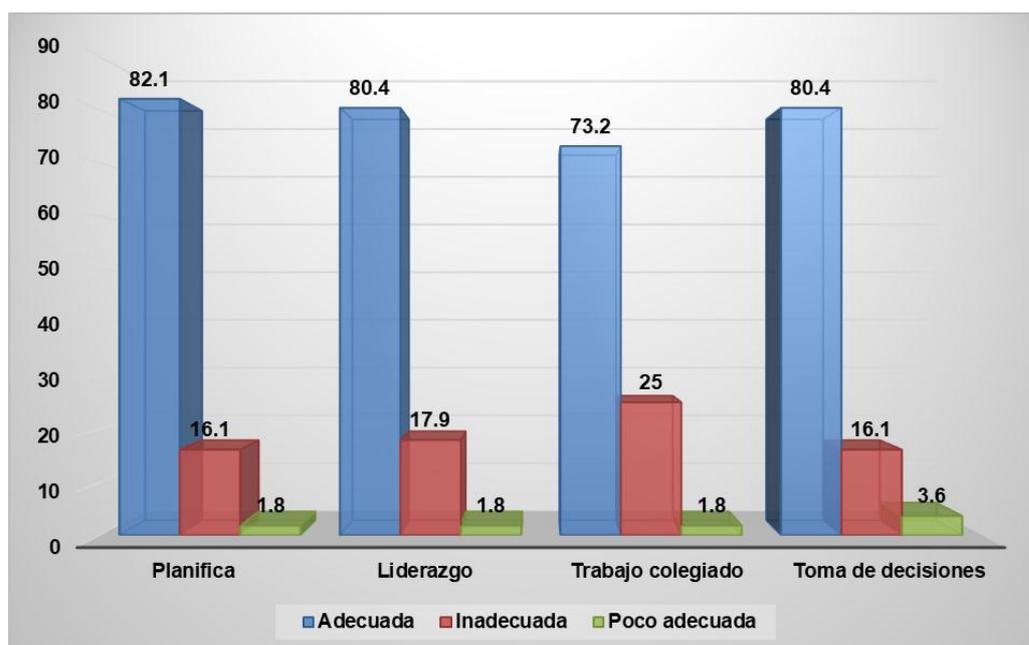


Figura 5.. Niveles Competencias profesionales por dimensiones

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

- Ho: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen significativamente en la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Comas UGEL 04.
- Ha: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen significativamente en la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Comas UGEL 04.

En la tabla 12, la información de ajuste de los modelos de la imagen institucional nos indica que el modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 47,676 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 12

Información de ajuste de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	294,367			
Final	246,691	47,	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 13, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 13

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	991,239	560	,000
Desviación	188,104	560	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 14, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (gestión educativa). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,573, Nagelkerke indica que el índice es de 0,574 y McFadden nos indica un índice de 0,124.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 57,4%, lo cual indica a su vez que el 42,6% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,573
Nagelkerke	,574
McFadden	,124

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen positivamente en la Gestión pedagógica de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Ha: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la gestión pedagógica de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

En la tabla 15, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 38,976 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 15

Información de ajuste hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	239,963			
Final	200,987	38,976	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 16, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 16

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	321,545	339	,000
Desviación	149,567	339	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 17, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias

personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (gestión pedagógica). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,501, Nagelkerke indica que el índice es de 0,503 y McFadden nos indica un índice de 0,121.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 50,3%, lo cual indica a su vez que el 49,7% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,501
Nagelkerke	,503
McFadden	,121

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen positivamente en la gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Ha: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión administrativa de la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

En la tabla 18, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 39,983 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 18

Información de ajuste hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	216,682			
Final	176,699	39,983	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 19, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 19

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	369,890	271	,000
Desvianza	124,232	271	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 20, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (Gestión administrativa). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,510, Nagelkerke indica que el índice es de 0,513 y McFadden nos indica un índice de 0,134.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 51,0%, lo cual indica a su vez que el 49,0% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,510
Nagelkerke	,513
McFadden	,134

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen positivamente en la Gestión institucional de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Ha: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión institucional de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

En la tabla 21, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 33,863 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 21

Información de ajuste hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	223,873			
Final	190,010	33,863	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 22, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 22

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	708,965	305	,000
Desviación	144,063	305	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 23, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (Gestión institucional). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,454, Nagelkerke indica que el índice es de 0,456 y McFadden nos indica un índice de 0,114.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 45,6%, lo cual indica a su vez que el 54,4% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,454
Nagelkerke	,456
McFadden	,114

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos no influyen positivamente en la Gestión comunitaria de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Ha: Las competencias de formación profesional y competencias personales de los directivos influyen positivamente en la Gestión comunitaria de la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 04.

En la tabla 24, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 37,674 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 24

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	161,320			
Final	123,645	37,674	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 25, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 25

Bondad de ajuste hipótesis específica 4

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	113,068	135	,000
Desviación	80,131	135	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla 26, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (Gestión comunitaria). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,490, Nagelkerke indica que el índice es de 0,498 y McFadden nos indica un índice de 0,162.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 49,8%, lo cual indica a su vez que el 50,2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 26

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,490
Nagelkerke	,498
McFadden	,162

Función de enlace: Logit.

IV. Discusión

Luego de haber procesado los datos y haber realizado la contratación de las hipótesis se observa en la tabla 09 que las competencias de formación profesionales y competencias personales influye en la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Comas ,Unidad de servicios educativo local UGEL 04, al respecto Pírela (2008) encontró un nivel de insuficiente en la formación del directivo recomendado realizar cursos de formación gerencial para fortalecer su desempeño laboral .Coincidiendo en mejorar y desarrollar la dimensión de liderazgo de la competencia de los directivos en una buena gestión educativa sin errores .

Camineros (2012) concluye que las competencias de la dirección permiten al directivo resolver situaciones difíciles, enfrentar problemas, dar soluciones y obtener resultados eficaces concordando con los resultados de la presente investigación, donde las competencias de formación profesional y competencias personales influyen significativamente en la gestión escolar del directivo permitiendo lograr mejoras resultados eficaces en las diferentes actividades realizadas profesionalmente.

De los resultados del presente trabajo demuestran que hay una influencia de las competencias profesionales y personales sobre la gestión educativa, corroborando la idea de Gómez 2010 quien plantea que las competencias presenta un enfoque holístico para aplicar conocimiento, destreza y atributos personales y todos sus aspectos que influyen en su desempeño profesional productivo y competitivo, mejorando el actuar del directivo contextual o responde al saber hacer.

Contrastando los resultados de investigación de Robles (2013) encontramos que son semejantes en la existencia de una relación directa y significativa entre la formación del directivo y la gestión pedagógica en sus cuatro dimensiones, pedagógica, institucional, administrativa y comunal .Las competencias profesionales y personales permiten al directivo actuar utilizando las capacidades adecuadamente para el desarrollo de la institución educativa.

Desde el enfoque socio formativo planteado por Díaz y Delgado (2014) las competencias sirven para una perspectiva de mejora continua, en la presente investigación los resultados obtenidos nos demuestran que las competencias de formación de profesionales y competencias personales del directivos influyen significativamente en la gestión educativa permitiendo la mejora su desempeño laboral.

Las competencias de formación profesionales y personales del directivo influyen en la gestión educativa, concuerda con Gasalla (2013) cuando dice que el directivo debe asumir más compromisos en mejorar su formación y desarrollo, partiendo de su contexto para aplicar estrategias que permitan mejorar su organización a través de las competencias emocionales que formarían parte de las competencias personales que permiten la interrelación ,el saber ser ,Por lo tanto el desarrollo de las competencias de formación profesional y competencias personales influyen favorablemente en la gestión escolar del directivo.

El trabajo de investigación tiene coincidencias con la ley de reforma magisterial en la formación del directivo en la misión de fortalecer las competencias del docente que ejerce el cargo directivo para realizar una eficaz, eficiente gestión educativa descentralizada priorizando los aspectos pedagógicos , administrativos ,institucionales y comunal propiciando un buen ambiente de trabajo así reduciendo los conflictos interpersonales .En el presente trabajo vemos que la dimensión trabajo colegiado , de la variable competencias profesionales permiten integrar un relación positiva , mejorando las relaciones de trabajo y como resultado apoya a buena gestión educativa.

En la tabla 5 se presenta las 4 dimensiones de la variable Gestión Educativa, donde predomina la gestión administrativa con un adecuado nivel de 73%, en la dimensión gestión pedagógica encontramos un 67% en el nivel adecuado y un 3,6 % en un nivel inadecuado y el 28,6% un nivel poco adecuado, lo que evidencia que se necesita mejorar un 32.2% para llegar al nivel adecuado; demostrando que el directivo esta mas dedicado a la dimensión administrativa.

En la tabla 6 y fig.6 se observa que las competencias personales se encuentran desarrolladas en un 73.2 % y faltando para un 100% la diferencia que se encuentra en proceso, se encuentran a más del 50% en su desarrollo y en la tabla 4 y fig.4 se observa que las competencias profesionales se encuentran desarrolladas en un 71,4 % faltando desarrollar la diferencia pero en comparación con las competencias personales falta desarrollar más .Podemos deducir por los datos entregados de la muestra, que los directivos tienen desarrolladas las competencias de formación profesional y competencias personales en un porcentaje considerable pero no al 100%.

V. Conclusiones

Primero: Según los resultados obtenidos de la tabla 12 , la información de ajuste de los modelos de la imagen institucional nos indica que el modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 47,676 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%. Concluyendo que las competencias de formación profesional y competencias personales influyen significativamente en la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04.

Segundo: según la tabla 15, el resultado de información de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las dimensiones recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 38,976 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%. Concluimos que las competencias de formación profesional y competencias personales influyen en la Gestión pedagógica aprobándose la propuesta de la hipótesis específica 1.

Tercero: Concluimos que la Hipótesis específica 2, según la tabla 18, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las dimensiones recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 39,983 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la

hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%. Concluimos que las competencias profesionales y personales influyen en la gestión administrativa aprobándose la hipótesis específica 2 de la propuesta.

Cuarta: Concluimos que según los resultados obtenidos de la Hipótesis específica 3, mostrada por la tabla 21, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 33,863 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%. Concluimos que las competencias de formación profesionales y competencias personales influyen en la gestión institucional aprobándose la hipótesis específica 3.

Quinta: Conclusiones según los resultados obtenidos de la Hipótesis específica 4, mostradas en la tabla 24, la información de ajuste de los modelos nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 37,674 con 1 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%. Se aprueba que las competencias de formación profesionales y competencias personales influyan en la gestión Comunitaria, aprobándose la hipótesis específica 4.

VI. Recomendaciones:

- Primera. Se recomienda desde el hallazgo de la presente investigación desarrollar más las competencias de formación profesionales en la dimensión gestión pedagógica, que es la razón de ser de las instituciones educativas; anteponiéndolas a la gestión administrativa que según las muestra tienen el más alto nivel de adecuación a través de diferentes estrategias en las escuelas o redes educativas contextualizadas.
- Segunda. Se sugiere buscar estrategias que permitan desarrollar las competencias de formación profesionales y personales para lograr una significativa gestión educativa que brinde mejores servicios educativos a los estudiantes desde las propuestas de planes curriculares de las universidades en la formación del pregrado del futuro docente directivo.
- Tercero: Mejorar las competencias profesionales y personales del directivo en las dimensiones de gestión pedagógica, dimensiones de trabajo colegiado o colaborativo de los docentes en las competencias profesionales.
- Cuarta. Promover el desarrollo de programas sectoriales de capacitación para directores y subdirectores que permitan desarrollar las competencias profesionales específicas para desarrollar un liderazgo pedagógico de formación profesional del directivo en las instituciones ubicadas en el distrito del Comas UGEL 04.

Referencia bibliográfica

- Barriga, C. (2009). *Metodología de la Investigación científica y educativa*. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Blanco, J. I., y Jara, S. T. (2013). *Capacidades del personal Directivo y la gestión Educativa del nivel primario en la RED III, Chincha Alta, El Carmen, 2013*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Camineros, J. M. (2012). *Tesis Competencias de la dirección escolar Para una Gestión de Calidad*. Palencia: universidad de valladolid.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación Científica*. Lima: San Marcos de Anibal Paredes Galvan.
- Cecilia, B., Felicita, A., y Liliana, J. (2004). *Formación en Competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza*. Buenos Aires: IPE UNESCO.
- Collado, I. (2012). *Competencias, funciones y características .propuestas de mejora del centro*. Valencia: Universidad CEU Cardenal Herrera.
- Damas V, G. , y Oliva A, Y. G. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL01 distrito de San Juan de Miraflores, Lima*. Lima: UCV.
- Díaz, D., y Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para Directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformación*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Díaz, D., y Delgado, M. (2014). *Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. Chiclayo: Universidad Católica Santos Toribio de Mogrovejo.
- Díaz D., y Delgado (2014). *Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Educacion, M. d. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Ministerio de Educacion .
- Escamilla , S. e. (2006). *Necesidades de Formacion Inicial para un desempeño profesional Tesis doctoral*. Bellaterra,Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.
- Francisca, G. F. (2014). *Modelo de competencias profesionales para los directivos escolares*. Chile: Escuela Tecnica Superios de Ingenieros Agronomos.
- Gairin Sallan, J., y Castro Ceacero, D. (2011). *Comptencias para el ejercicios de la Direccion de Instituciones Educativas*. Santiago de Chile: FIDECAP-Santillana.
- García, J. R., y Falcon., P. (2009). *"La Gestion escolar como medio para lograr la calidad en las inbstituciones publicas de educacion primaria en Ensenada,Baja california"*. Mexico: Instituto de investigacion y Desarrollo Educativo.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Estados Unidos: Leader Summaries - Kaidos.
- Gomez D A. M. (2010). *La formacion inicial para la direccion escolar como impulso para conseguir una direccion competente en An*. Huelva: Departamento de Universidad de Huelva.
- Gomez F F. (2014). *Modelos de la competencia profesionales para Directivos Escolaes*. Madrid: Escuela de Agronomos.
- Hermosa S R. A. (2017). *Comptencias directivas y su relacion con la gestion educativa del nivel Primaria y Secundaria del distrito de los Olivos*. Lima: Universidad Cesar vallejo.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la Investigacion* . Mexico: Mc Graw-Hill-Interamerica editoriales.

- Madriz, J. L., y Parra, J. (2016). Competencias Personales y Profesionales aplicada por gerentes bajo escenarios de incertidumbre economica. *Negotium* , Pag. 69-98.
- Muñoz, G., y Sanchez, M. (2011). Competencias y formacion para un Liderazgo Escolar efectivo en Chile. *Pensamiento Educativo*, 19.
- Pirela, C. T. (2008). *Formacion gerencial de los Directores de educacion basica*. Zulia Venezuela: Universidad de Zulia.
- Tejeda j., y Naviio Gamez, A. (--). El desarrollo y la Gestion de Competencia Profesional ;Una mirada desde la formacion. *Revista Iberoamericana de Educacion* , 16.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestion para Directores de Instituciones Educativas*. Lima Peru: Ministerio de Educacion del Peru.
- Villarroel Montener, D. (2014). *Competencias profesionales del Equipo Directivo del sector particular Subencionado Chileno en contexto Vulnerables*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.

Anexos

Encuesta para evaluar la Gestión Educativa del directivo de la Institución Educativa.

Estimado docente, esta encuesta tiene como objetivo obtener información acerca de las competencias de formación para una Gestión Educativa de calidad de su institución educativa. La información brindada es confidencial y será utilizada únicamente con fines de investigación.

Instrucciones. Después de leer cada enunciado marque con un aspa(X) el número (solo uno) que mejor indique su grado de acuerdo .La escala es la siguiente:

1 Nunca	2 Raras veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

GESTION EDUCATIVA

GESTIÓN: PEDAGOGICA	1	2	3	4	5
1.Fortalece el trabajo de los docentes en el área de tutoría					
2. Gestiona u organiza capacitaciones docentes que favorezcan el conocimiento actualizados de las áreas curriculares a su cargo.					
3. Promueve la elaboración actualizada al contexto de la programación curricular anual, PCI, unidades Didácticas, teniendo en cuenta el CN					
4. En las sesiones de aprendizaje de los estudiantes se usa estrategias innovadoras.					
5. Verifica el uso adecuado de los recursos didácticos y tecnológicos en la ejecución.					
6. Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan la gestión pedagógica					
7.Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan el clima institucional .					
8. Ayuda a los docentes a lograr un buen desempeño de acorde a los estándares óptimos en manejo de la gestión curricular.					
GESTION :INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
9. Contribuye a fortalecer el Proyecto Educativo Institucional con proyectos innovadores o buenas prácticas institucionales exitosas.					
10. Gestiona oportunidades de formación para los docentes a su cargo para mejorar su práctica docente					
11. Gestiona la buena comunicación en las acciones educativas,					

dentro de los objetivos estratégicos de la institución educativa.					
12. Estoy satisfecho (a) con logro de procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del personal de acuerdo a las funciones que corresponden a los actores de la comunidad educativa.					
13. Estoy satisfecho (a) con el logro de la aplicación del reglamento interno de convivencia.					
14. Hace un buen uso del tiempo en el ejercicio de sus funciones para fortalecer los logros de aprendizaje .					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
15. Realiza el control de las actividades y asesoramiento en las acciones educativas en cumplimiento del plan de monitoreo y supervisión al PAT.					
16. Evalúa que se cumplen progresivamente las actividades del PAT que favorezcan las condiciones favorables de infraestructura escolar.					
17. El plan anual de trabajo institucional concreta lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.					
18. Optimiza el horario de distribución de la jornada laboral de trabajo de los docentes, administrativos y servicio.					
19. La comunidad escolar rinde cuentas y difunde a la sociedad los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos y la administración de recursos entre otras.					
20. En la institución educativa se realizan actividades, jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía.					
21. Gestiona la participación activa de padres de familia en favor de los aprendizajes.					
GESTIÓN :COMUNIDAD	1	2	3	4	5
22. Promueve actividades, jornadas o talleres sobre relaciones interpersonales que se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía.					
23. Desarrolla programas de integración familiar en favor de los aprendizajes.					
24. La I.E. cuenta con la participación de aliados estratégicos.					

Encuesta para evaluar las Competencias personales de los directivos.

Estimado docente, esta encuesta tiene como objetivo obtener información acerca las competencias personales del directivo en una gestión educativa escolar. La información brindada es confidencial y será utilizada únicamente con fines de investigación.

Instrucciones. Después de leer cada enunciado marque con un aspa(X) el número (solo uno) que mejor indique su grado de acuerdo .La escala es la siguiente:

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

COMPETENCIAS PROFESIONALES					
MOTIVACION	1	2	3	4	5
1. Promueve responsablemente las mejoras de la práctica docente en el manejo de estrategias para la enseñanza aprendizaje.					
2. Demuestra liderazgo					
AUTORREGULACIÓN	1	2	3	4	5
3. Demuestra tolerancia ante opiniones divergentes					
4. Es creativo y toma decisiones oportunas					
AUTO CONCEPTO	1	2	3	4	5
5. Maneja conflictos y propicia un clima institucional armonioso					
6. Trabajo bajo presión					
IDENTIDAD	1	2	3	4	5
7. Posee estima personal					
8. Se identifica con la institución educativa					

Encuesta para evaluar las competencias de formación profesionales de los directivos

Estimado docente, esta encuesta tiene como objetivo obtener información acerca de las competencias Profesionales de formación de los directivos en una Gestión Educativa de calidad en la institución educativa. La información brindada es confidencial y será utilizada únicamente con fines de investigación.

Instrucciones. Después de leer cada enunciado marque con un aspa(X) el número (solo uno) que mejor indique su grado de acuerdo .La escala es la siguiente:

COMPETENCIAS PROFESIONALES					
PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1. Promueve la planificación en los docentes en la gestión pedagógica.					
2. posee la capacidad de planificar.					
LIDERAZGO	1	2	3	4	5
3. Posee capacidad de dirección y gestión.					
4. Dirige la política educativa del centro.					
5. Maneja adecuadamente la administración.					
6. Administra acertadamente los documentos de contabilidad.					
7. Maneja los documentos técnicos pedagógicos.					
TRABAJO EN EQUIPO O COLEGIADO	1	2	3	4	5
8.Promueve el trabajo colaborativo entre los docentes					
9. Demuestra la capacidad para organizar los equipos de trabajo docente.					
10.promueve el mantenimiento del buen clima institucional					
11. Fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas en la comunidad educativa.					
12.Conoce las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa					
13.Maneja la estructura curricular y demás documentos normativos del centro					
TOMA DE DECISIONES	1	2	3	4	5

14.Toma decisiones acertadas para la solución de problemática del contexto docente					
15. Aplica el reglamento interno.					
16.Maneja herramienta de control y supervisión de las actividades técnico pedagógicas					

Institución educativa Santa Rosa – Collique-Comas																																
VARIABLE GESTION EDUCATIVA																							v.COMPETENCIAS PERSONALES									
Doc.	GESTION PEDAGOGICA								GESTION INSTITUCIONAL					GESTION ADMINISTRATIVA								G COMUNIDAD			COMPETENCIAS PERSONALES							
Itms	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5
5	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	5	2	4	5	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
6	1	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
7	1	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5
8	5	2	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5
11	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
12	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Institución educativa Santa Rosa – Collique-Comas																
VARIABLE COMPETENCIAS DE FORMACION PROFESIONALES																
Planifica		Liderazgo						Trabajo colegiado						T. decisiones		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	

Institución Educativa 2007 Collique -Comas																								
N°	GESTION PEDAGOGICA								GESTION INSTITUCIONAL						GESTION ADMINISTRATIVA							G COMUNIDAD		
Doc	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
7	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	3
8	5	1	2	5	4	3	3	3	2	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4
9	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	1	2	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	4
11	4	3	4	4	5	3	5	4	2	2	2	2	2	5	3	4	3	3	3	1	2	5	4	4
12	3	1	1	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3
13	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	1	2	4
14	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4

Institucion Educativa 2007 Colligue																									
Doc	COMPETENCIAS PERSONALES									Planifica		Liderazgo					Trabajo colegiado					T. decisiones			
Itms	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3		3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	3	3	3	3	4	4		3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4		5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5	1	5	5		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	2	2	3	3	2	3		3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3
8	4	3	4	3	4	4	1	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	5	1	5	5		5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
10	3	3	3	3	3	2	3	4		2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	5	4	5	5	4	4	5	5		3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
12	3	3	2	2	2	3	3	3		2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
13	3	2	2	2	2	4	3	3		4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4

INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2060-

INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2060-																										
GESTION PEDAGOGICA									VARIABLE GESTION EDUCATIVA						y					DIMESIONES				G COMUNIDAD		
Itms	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3		
4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
7	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
9	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5		
10	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3		
11	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4		
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3		
13	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3		
14	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4			
15	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4		
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5		
17	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
18	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3		
20	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4		
21	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
22	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5		
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
24	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4		
28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4		

CERTIFICADO DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN: PEDAGOGICA							
1. Fortalece el trabajo de los docentes en el área de tutoría	✓		✓		✓		
2. Gestiona u organiza capacitaciones docentes que favorezcan el conocimiento actualizados de las áreas curriculares a su cargo.	✓		✓		✓		
3. Promueve la elaboración actualizada al contexto de la programación curricular anual, PCI, unidades Didácticas, teniendo en cuenta el CN	✓		✓		✓		
4. En las sesiones de aprendizaje de los estudiantes se usa estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
5. Verifica el uso adecuado de los recursos didácticos y tecnológicos en la ejecución.	✓		✓		✓		
6. Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
7. Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan el clima institucional	✓		✓		✓		
8. Ayuda a los docentes a lograr un buen desempeño de acorde a los estándares óptimos en manejo de la gestión curricular.	✓		✓		✓		
GESTION : INSTITUCIONAL							
9. Contribuye a fortalecer el Proyecto Educativo Institucional con proyectos innovadores o buenas prácticas institucionales exitosas.	✓		✓		✓		
10. Gestiona oportunidades de formación para los docentes a su cargo para	✓		✓		✓		

profesionalismo y la empatía.									
21 Gestiona la participación activa de padres de familia en favor de los aprendizajes.	✓						✓		
GESTIÓN :COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
22.Promueve actividades ,jornadas o talleres sobre relaciones interpersonales que se basen en el respeto ,profesionalismo y la empatía	✓						✓		
23Desarrolla programas de integración familiar en favor de los aprendizajes.	✓						✓		
24 La I.E. cuenta con la participación de aliados estratégicos.	✓						✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): Suficiente

Suficiencia: _____

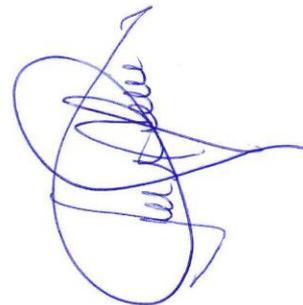
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Liz Lois

DNI: 801212

Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

Especialidad del evaluador: Psicología



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	1		2		3		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN							
1. Promueve la planificación en los docentes en la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
2. posee la capacidad de planificar	✓		✓		✓		
LIDERAZGO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
3. Posee capacidad de dirección y gestión	✓		✓		✓		
4. Dirige la política educativa del centro	✓		✓		✓		
5. Maneja adecuadamente la administración	✓		✓		✓		
6. Administra acertadamente los documentos de contabilidad	✓		✓		✓		
7. Maneja los documentos técnicos pedagógicos	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO O COLEGIADO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
8. promueve el trabajo colaborativo entre los docentes	✓		✓		✓		
9. Demuestra la capacidad para organizar los equipos de trabajo docente.	✓		✓		✓		
10. promueve el mantenimiento del buen clima institucional	✓		✓		✓		
11. fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
12. conoce las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
13. Maneja la estructura curricular y demás documentos normativos del	✓		✓		✓		

centro	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
TOMA DE DECISIONES							
14. Toma decisiones acertadas para la solución de problemática del contexto docente	✓		✓		✓		
15. Aplica el reglamento interno	✓		✓		✓		
16. Maneja herramienta de control y supervisión de las actividades técnico pedagógicas	✓		✓		✓		

NOTA:

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay): _____

Suficiencia: Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nancy Len Sus Alzate

DNI: 80.12201

Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación

Especialidad del evaluador: Metodología

Lima, 05 de enero del 2018.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN: PEDAGOGICA							
1. Fortalece el trabajo de los docentes en el área de tutoría	✓		✓		✓		
2. Gestiona u organiza capacitaciones docentes que favorezcan el conocimiento actualizados de las áreas curriculares a su cargo.	✓		✓		✓		
3. Promueve la elaboración actualizada al contexto de la programación curricular anual, PCI, unidades Didácticas, teniendo en cuenta el CN	✓		✓		✓		
4. En las sesiones de aprendizaje de los estudiantes se usa estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
5. Verifica el uso adecuado de los recursos didácticos y tecnológicos en la ejecución.	✓		✓		✓		
6. promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
7. Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan el clima institucional	✓		✓		✓		
8. Ayuda a los docentes a lograr un buen desempeño de acorde a los estándares óptimos en manejo de la gestión curricular.	✓		✓		✓		
GESTION :INSTITUCIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
9. Contribuye a fortalecer el Proyecto Educativo Institucional con proyectos innovadores o buenas prácticas institucionales exitosas.	✓		✓		✓		
10. Gestiona oportunidades de formación para los docentes a su cargo para	✓		✓		✓		

mejorar su práctica docente									
11. Gestiona la buena comunicación en las acciones educativas, dentro de los objetivos estratégicos de la institución educativa.	✓		✓			✓		✓	
12. Estoy satisfecho (a) con logro de procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del personal de acuerdo a las funciones que corresponden a los actores de la comunidad educativa	✓		✓			✓		✓	
13. Estoy satisfecho (a) con el logro de la aplicación del reglamento interno de convivencia.	✓		✓			✓		✓	
14. Hace un buen uso del tiempo en el ejercicio de sus funciones para fortalecer los logros de aprendizaje	✓		✓			✓		✓	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
15. Realiza el control de las actividades y asesoramiento en las acciones educativas en cumplimiento del plan de monitoreo y supervisión al PAT.	✓		✓			✓		✓	
16. Evalúa que se cumplen progresivamente las actividades del PAT que favorezcan las condiciones favorables de infraestructura escolar.	✓		✓			✓		✓	
17. El plan anual de trabajo institucional concreta lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.	✓		✓			✓		✓	
18. Optimiza el horario de distribución de la jornada laboral de trabajo de los docentes, administrativos y servicio.	✓		✓			✓		✓	
19. La comunidad escolar rinde cuentas y difunde a la sociedad los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos y la administración de recursos entre otras.	✓		✓			✓		✓	
20. En la institución educativa se realizan actividades, jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto,	✓		✓			✓		✓	

profesionalismo y la empatía.									
21 Gestiona la participación activa de padres de familia en favor de los aprendizajes.	✓		✓					✓	
GESTIÓN :COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
22.Promueve actividades ,jornadas o talleres sobre relaciones interpersonales que se basen en el respeto ,profesionalismo y la empatía	✓		✓				✓		
23Desarrolla programas de integración familiar en favor de los aprendizajes.	✓		✓				✓		
24 La I.E. cuenta con la participación de aliados estratégicos.	✓		✓				✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): Suficiente

Suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Anccasi Ruiz Luz Angelica
 DNI: 23261535
 Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación
 Especialidad del evaluador: Dra. Luz A. Anccasi Ruiz

Lima, 05 de enero del 2018.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN							
1. Promueve la planificación en los docentes en la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
2. posee la capacidad de planificar	✓		✓		✓		
LIDERAZGO							
3. Posee capacidad de dirección y gestión	✓		✓		✓		
4. Dirige la política educativa del centro	✓		✓		✓		
5. Maneja adecuadamente la administración	✓		✓		✓		
6. Administra acertadamente los documentos de contabilidad	✓		✓		✓		
7. Maneja los documentos técnicos pedagógicos	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO O COLEGIADO							
8. promueve el trabajo colaborativo entre los docentes	✓		✓		✓		
9. Demuestra la capacidad para organizar los equipos de trabajo docente.	✓		✓		✓		
10. promueve el mantenimiento del buen clima institucional	✓		✓		✓		
11. fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
12. conoce las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
13. Maneja la estructura curricular y demás documentos normativos del	✓		✓		✓		

centro		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
TOMA DE DECISIONES								
14. Toma decisiones acertadas para la solución de problemática del contexto docente		✓		✓		✓		
15. Aplica el reglamento interno		✓		✓		✓		
16. Maneja herramienta de control y supervisión de las actividades técnico pedagógicas		✓		✓		✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): _____

Suficiencia: Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Anccasi Ruiz Luz Angélica

DNI: 29.26.1535

Grado Académico: **Doctor en ciencias de la Educación**

Especialidad del evaluador:



Lima, 05 de enero del 2018.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS PERSONALES.

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BÁSICAS							
1. Promueve responsablemente las mejoras de la práctica docente en el manejo de estrategias para la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2. Demuestra liderazgo	✓		✓		✓		
3. demuestra tolerancia ante opiniones divergentes	✓		✓		✓		
4. Es creativo y toma decisiones oportunas	✓		✓		✓		
5. Maneja conflictos y propicia un clima institucional armonioso	✓		✓		✓		
6. Trabajo bajo presión	✓		✓		✓		
7. Posee estima personal	✓		✓		✓		
8. Se identifica con la institución educativa	✓		✓		✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): Suficiente

Suficiencia: Suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Dra. Luz A. Acevedo
Luz Angeles Acevedo Ruiz
 DNI 23261535

Apellidos y nombres del juez evaluador:
DNI: ...23.26.1535.
Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación
Especialidad del evaluador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN: PEDAGOGICA							
1. Fortalece el trabajo de los docentes en el área de tutoría	✓		✓		✓		
2. Gestiona u organiza capacitaciones docentes que favorezcan el conocimiento actualizados de las áreas curriculares a su cargo.	✓		✓		✓		
3. Promueve la elaboración actualizada al contexto de la programación curricular anual, PCI, unidades Didácticas, teniendo en cuenta el CN	✓		✓		✓		
4. En las sesiones de aprendizaje de los estudiantes se usa estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
5. Verifica el uso adecuado de los recursos didácticos y tecnológicos en la ejecución.	✓		✓		✓		
6. promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan la gestión pedagógica	✓		✓		✓		
7. Promueve en los docentes adquisición del conocimiento de los diferentes enfoques del marco teórico que sustentan el clima institucional	✓		✓		✓		
8. Ayuda a los docentes a lograr un buen desempeño de acorde a los estándares óptimos en manejo de la gestión curricular.	✓		✓		✓		
GESTION :INSTITUCIONAL							
9. Contribuye a fortalecer el Proyecto Educativo Institucional con proyectos innovadores o buenas prácticas institucionales exitosas.	✓		✓		✓		
10. Gestiona oportunidades de formación para los docentes a su cargo para	✓		✓		✓		

profesionalismo y la empatía.									
21 Gestiona la participación activa de padres de familia en favor de los aprendizajes.	✓		✓					✓	
GESTIÓN : COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
22. Promueve actividades ,jornadas o talleres sobre relaciones interpersonales que se basen en el respeto ,profesionalismo y la empatía	✓		✓				✓		
23 Desarrolla programas de integración familiar en favor de los aprendizajes.	✓		✓				✓		
24 La I.E. cuenta con la participación de aliados estratégicos.	✓		✓				✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): NOY SUFICIENCIA

Suficiencia: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: EUDOSIA, ESPINOZA SINCHE
DNI: 44.38.7.264
Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación
Especialidad del evaluador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS PROFESIONALES.

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PLANIFICACIÓN						
1. Promueve la planificación en los docentes en la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		Sugerencia
2. posee la capacidad de planificar	✓		✓		✓		
LIDERAZGO							
3. Posee capacidad de dirección y gestión	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
4. Dirige la política educativa del centro	✓		✓		✓		
5. Maneja adecuadamente la administración	✓		✓		✓		
6. Administra acertadamente los documentos de contabilidad	✓		✓		✓		
7. Maneja los documentos técnicos pedagógicos	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO O COLEGIADO							
8. promueve el trabajo colaborativo entre los docentes	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
9. Demuestra la capacidad para organizar los equipos de trabajo docente.	✓		✓		✓		
10. promueve el mantenimiento del buen clima institucional	✓		✓		✓		
11. fortalece el desarrollo de relaciones adecuadas en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
12. conoce las técnicas de administración de recursos humanos en la gestión administrativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
13. Maneja la estructura curricular y demás documentos normativos del	✓		✓		✓		

centro		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencia
TOMA DE DECISIONES								
14. Toma decisiones acertadas para la solución de problemática del contexto docente								
		✓		✓		✓		
15. Aplica el reglamento interno								
		✓		✓		✓		
16. Maneja herramienta de control y supervisión de las actividades técnico pedagógicas								
		✓		✓		✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): HAY SUFICIENCIA

Suficiencia: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez evaluador: EUDOSIA ESPINOZA SINCHE.
DNI: 4.0.38.22.66
Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación
Especialidad del evaluador: DOCENTE DE POSTGRADO-UCU-1ro JULIO.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS PERSONALES.

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES BASICAS							
1. Promueve responsablemente las mejoras de la práctica docente en el manejo de estrategias para la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2. Demuestra liderazgo	✓		✓		✓		
3. demuestra tolerancia ante opiniones divergentes	✓		✓		✓		
4. Es creativo y toma decisiones oportunas	✓		✓		✓		
5. Maneja conflictos y propicia un clima institucional armonioso	✓		✓		✓		
6. Trabajo bajo presión	✓		✓		✓		
7. Posee estima personal	✓		✓		✓		
8. Se identifica con la institución educativa	✓		✓		✓		

NOTA:

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay): HAY SUFICIENCIA

Suficiencia: _____

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


 EUDOSIA, ESPINOZA SANCHEZ
 DOCENTE DE POSTGRADO-UCV-TRUJILLO
 DNI: 10387266

Apellidos y nombres del juez evaluador: EUDOSIA ESPINOZA SANCHEZ
DNI: 40.387.266 
Grado Académico: Doctor en ciencias de la Educación
Especialidad del evaluador: DOCENTE DE POSTGRADO -UCV-TRUJILLO.

Ficha técnica del instrumento para la variable **Gestión Educativa**

NOMBRE	Gestión Educativa
Autor	Roxana Ruth Castillo Dávalos
Procedencia	Tesis clima institucional y Gestión Educativa en la I.E N° 109 “ Inca Manco Capac” UGEL N° 05 S.J.L.
Año de elaboración	2012
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente.
Área que evalúa los reactivos	Dimensiones: Gestión Estratégica, Gestión Táctica y Operativa
	Criterios: Planificación, ejecución, actualización de documentos, Resultados escolares, satisfacción, control, programación, plan anual, evaluación, comunidad escolar, participación.
Grado de aplicación	84 Docentes– Lima 2012
Validez	Instrumento validado por Barrantes Ríos, Edmundo; Veramendi Tamayo, Melquisedec, Ochoa Tataje, Freddy Antonio (2012).
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach.
Calificación	1 = Totalmente en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Ficha técnica del instrumento para la variable **Gestión Educativa Adaptada**

NOMBRE	Gestión Educativa
Autor	Gily F. Espinoza Yupanqui
Procedencia	Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04
Año de elaboración	2017
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente.
Área que evalúa los reactivos	Dimensiones: Gestión Pedagógica, Institucional, administrativa y comunidad
	Criterios: Planificación, ejecución, actualización de documentos, Resultados escolares, conocimiento pedagógico, satisfacción, control, programación, plan anual, evaluación, comunidad escolar, participación.
Grado de aplicación	56 Docentes– Lima 2017
Validez	Drs. Luis Nuñez Lira ; Eudosia Espinoza Sinche y Luz Ancacci Ruiz.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach.
Calificación	1 = Nunca
	2 = Raras veces
	3 = A veces
	4 = Casi siempre
	5 = Siempre

Ficha técnica del instrumento para la variable Competencias personales

NOMBRE	Competencias personales
Autor	Gily F. Espinoza Yupanqui
Procedencia	Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04
Año de elaboración	2017
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente.
Área que evalúa los reactivos	Dimensiones: Motivación, Autorregulación, Auto concepto ,identidad. Criterios: Practicas de enseñanza y liderazgo; manejo de conflictos; Clima; toma de decisiones; trabajo colaborativo; trabajo a presión; estima personal e identidad.
Grado de aplicación	56 Docentes– Lima 2017
Validez	Drs. Luis Nuñez Lira ; Eudosia Espinoza Sinche y Luz Ancacci Ruiz.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach.
Calificación	1 = Nunca
	2 = Raras veces
	3 = A veces
	4 = Casi siempre
	5 = Siempre

Ficha técnica del instrumento para la variable Competencias profesionales

NOMBRE	Competencias profesionales
Autor	Gily F. Espinoza Yupanqui
Procedencia	Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04
Año de elaboración	2017
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente.
Área que evalúa los reactivos	Dimensiones: Planificación; liderazgo; Trabajó en equipo y toma de decisiones. Criterios: Planificación, ejecución, políticas educativas, trabajo colaborativo, administración, capacidad de dirección ,manejo de herramientas ; monitoreo ,supervisión, Toma de decisiones Gestión pedagógica
Grado de aplicación	56 Docentes– Lima 2017
Validez	Drs. Luis Nuñez Lira ; Eudosia Espinoza Sinche y Luz Ancacci Ruiz.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach.
Calificación	1 = Nunca
	2 = Raras veces
	3 = A veces
	4 = Casi siempre
	5 = Siempre

Influencia de las Competencias del directivo en la gestión escolar.

Mg.Gily Florida Espinoza Yupanqui.
Institución Educativa 2060 Lima Perú
espinozagily@gmail.com

Resumen

El propósito del artículo, es dar conocer las necesidades de adquisición de competencias de formación del directivo de escuelas públicas; siendo el objetivo la influencia de las competencias profesionales en la Gestión escolar. ¿Cómo es la influencia de las competencias profesionales y las competencias personales en la Gestión escolar del directivo? ¿Qué competencias de formación necesitan los directivos? La investigación es positivista, cuantitativa, método hipotético deductivo, básica, no experimental. Se utilizó dos cuestionario validado a través del juicio de expertos; valor de confiabilidad por Alfa de Cronbach, Person para datos de investigación. Concluyéndose que existe una influencia alta entre competencias profesionales y gestión escolar; logrando aprendizajes de calidad y excelente servicio educativo; siguiere priorizar el área de gestión pedagógica, al área de gestión administrativa. Palabras clave: necesidad formación de Competencias profesionales, liderazgo y Gestión Educativa.

Summary

The purpose of the article is to provide information on the acquisition of training skills of public school directors; the objective being the influence of professional competences in school management. How is the influence of professional competences and personal competences in the school management of the manager? What training competencies do managers need? The research is positivist, quantitative, hypothetical deductive, basic, not experimental. Two validated questionnaire was used through expert judgment; reliability value by Cronbach's Alpha, Person for research data. Concluding that there is a high influence between professional competences and school management; achieving quality learning and excellent educational service; continue to prioritize the area of pedagogical management, the area of administrative management.

Key words: professional training, leadership and educational management.

Introducción y antecedentes

Hoy en día las competencias profesionales y personales de los directivos escolares se ven cuando asumen las funciones del cargo en las instituciones educativas ante aciertos y desaciertos que en muchas ocasiones han terminado en procesos administrativos y con la separación del cargo directivo. El ministerio de Educación en Perú están realizando diplomados y segundas especializaciones, dirigidos a los directivos escolares “designados”, que aprobaron el concurso por exámenes para ocupar una vacante con la intención de reforzar las capacidades que permitan desarrollar las competencias profesionales, preparando al directivo para éxito en su gestión escolar en las diferentes dimensiones como, la pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. Según el Manual para la Gestión de los directores de la UNESCO en Perú (Pag.33); las dimensiones consideradas son, pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria evaluadas en la investigación desarrollada así mismo otro documento normativo del ministerio de Educación “minedu” El Marco del buen desempeño Directivo , contiene las competencias profesionales mínimas que debe tener un directivo en el Perú ;esta se basaron en las investigaciones internacionales llegando a concluir que la mayoría de instituciones han cambiado a excepción de las instituciones educativas que mantienen un sistema tradicional desfasado que ostenta bajos resultados académicos de los estudiantes según los exámenes que aplica la Oficina de Medición de la Calidad de los aprendizajes que ha vendido dándose cada año en los instituciones públicas y privadas a nivel nacional para los segundo y cuartos grados en el nivel primaria en las áreas de comunicación y matemática de igual forma en el nivel secundaria se han evaluado las área de comunicación, ciencia tecnología y ambiente con el propósito de comparar la calidad de aprendizaje de nuestros estudiantes ,con otros países, son experiencias que han desarrollado un liderazgo pedagógico de los directivos de instituciones educativas pero aún se ven presentan más funciones normativas para la gestión escolar ,las estructuras organizacionales verticales ,con intentos de involucrar a los padres de familia , comunidad e instituciones aliadas proveedoras de recursos didácticos, subordinación en su

contexto con directivos autoritarios que finalmente muchos de ellos terminan con procesos administrativos o siendo sancionados temporalmente. Para Escamarilla (2006) en su investigación, El director escolar y las necesidades formación para un desempeño profesional, identifica las necesidades de formación de los directivos de educación básica del estado de nuevo León México. Pirela (2008) en su investigación, Formación Gerencial de los Directores de Educación Básica. Planteo como objetivo generar lineamientos teóricos metodológicos para la formación gerencial de los directores de educación básica, previo análisis de la realización de cursos y cumplimiento de las funciones gerenciales; procesos administrativos, acción directiva, política educativa y aplicación de la tecnología de la información y comunicación. Gómez (2010) en la investigación, la formación Inicial para la dirección escolar como impulso para conseguir una dirección competente en Andalucía. Analiza e interpreta la implementación del programa de formación inicial para la dirección escolar en Andalucía tomando como referencia las opiniones de personas expertas, así como los programas del resto de comunidad Autónomas españolas, con el objeto de explorar nuevas propuestas de mejora. Camineros (2012) en su trabajo Competencias de la dirección escolar para una Gestión de Calidad , “Elaborar un catálogo de competencias directivas escolares apoyado en investigación documental y validada desde la “voz” de los directores y directoras escolares” Muñoz y Sanchez, (2011) en la investigación Competencias y formación para el Liderazgo escolar efectivo en Chile ,plantea estudiar las competencias que permitan a los directores escolares ,liderar con éxito la mejora educativa en sus escuelas y en qué medida los programas formación en Chile están respondiendo .

Evaluación de los directivos por desempeño con competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo según las necesidades planteadas por el Ministerio de Educación “Minedu”.

En el 2018 se inicia la Evaluación del desempeño directivo: con el marco de la ley N° 29944 de Reforma magisterial, establece una adecuada selección, desarrollo profesional de los docentes con mejoras salariales basadas en el mérito ., las evaluaciones por desempeño directivo para su permanencia en el cargo por cuatro años para los directivos designados que accedieron mediante una

selección concurso para asumir el cargo de Director y Subdirector; según la ley N° 305441 modifica artículo 38 ,ley de Reforma Magisterial estableciendo que el directivo al término de cuatro años es evaluado para determinar su continuidad en el cargo. El modelo de evaluación considera tres dimensiones y 11 sub dimensiones se ha tomado las competencias profesionales desarrolladas en el “Marco del Buen Desempeño Directivo”.

La primera Dimensión son los procesos pedagógicos

Esta subdividido en la Subdimensión 1.trata sobre las acciones del directivo en la Planificación curricular; mide la capacidad del directivo de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje .así mismo realiza un sistema de planificación colegiada, donde ofrece espacios de discusión y reflexión docente para la elaboración, seguimiento de la implementación y/ o ajuste permanente de la planificación. La segunda Subdimensión, hace referencia al Monitoreo del trabajo docente en el aula, y la sistematización de los resultados de las observaciones de aula, definiendo logros y resultados; la tercera Subdimensión acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente.es la asesoría que realiza el directivo luego del recojo de información para el análisis reflexión y compromiso de mejora del docente. La cuarta Subdimensión; es el seguimiento de los aprendizajes en el compartir oportuna de la información de los aprendizajes a los padres de familia.

La segunda dimensión a evaluar es Cultura Escolar

Tiene a la quinta Subdimensión; Participación de la comunidad educativa. Instancia formal de participación de los estudiantes, como municipio escolar u otra forma de organización estudiantil, también se promueve la participación de la familia .la formación del consejo participativo estudiantil; la sexta Subdimensión el Clima escolar, son las acciones que realiza el directivo para favorecer el buen clima institucional en el respeto a sus docentes. La séptima Subdimensión. Convivencia escolar; evalúa las capacidades del directivo a identifica las situaciones de violencia escolar que se presenta en la institución educativa. Así mismo; la capacidad de gestiona la atención adecuada de las situaciones de

violencia escolar que se presentan, en las institución educativa, realizándose acciones para prevenir situaciones de violencia escolar.

La tercera dimensión es la Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la I.E.

Tiene la octava Subdimensión, seguridad y salubridad., evalúa la capacidad del directivo para hacer de la institución un espacio seguro, libre de situaciones que amenazan la integridad física de los estudiantes; un ambiente libre de riesgos sanitario para los estudiantes. Cuenta con el personal y los estudiantes organizados para una evacuación efectiva ante riesgo de desastres. Se encuentran preparados para preservar la seguridad de los estudiantes durante los momentos de la jornada escolar. El director ha establecido alianzas con organismos públicos o privado para la prevención y atención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad de los estudiantes, o bien se ha desarrollado una estrategia de prevención efectiva con comunidad educativa. La novena Subdimensión, evalúa la Gestión de recursos educativos. La gestiona en la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes. El uso del material enviado por el ministerio de educación. El director gestiona la adquisición de recursos educativos adicional con otras instituciones u organizaciones. La décima Subdimensión evalúa el acceso a la Matricula y preservación del derecho a la educación. El ingreso diario a las instituciones educativas se hace sin condicionamiento materiales como corte de cabellos, falda de uniforme, agendas u otros implementos. El personal docente asiste regularmente y en caso de inasistencia estas son justificadas. Implementación de estrategias de apoyo a los estudiantes que experimentan situaciones de vulnerabilidad que pone en riesgo su permanencia en la Institución educativa. La onceava Subdimensión trata sobre Gestión transparente de los recursos financieros. Garantiza la transparencia y uso de los recursos económicos.

El procedimiento de obtención de los resultado de la evaluación es por aprobación en las tres dimensiones y 11 subdimensiones que determinara la permanencia en el cargo de los directores y subdirectores en las instituciones educativas escolares de la Educación Básica Regular más el 0.4 puntos en mérito

al tener aprobado la segunda especialización en Gestión escolar llevados por los directores y subdirectores al resultado general de la evaluación que consiste en las encuestas y recojo de evidencias que sustenten con ello se pretende validar las competencias de formación del desempeño directivo para el presente año 2018 a nivel nacional .

Según Díaz y Delgado (2014) en su investigación Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo, desarrollo un diseño de modelo de competencias gerenciales basado en el enfoque socio formativos basados en la formación humanista; con acciones integrales ,actividades y problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético, integrando tres saber ser (actitudes y valores), el saber hacer habilidades procedimentales y técnicas) y el saber conocer (conceptos y teorías) en una visión de mejora continua que permitió mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Referentes conceptuales

Según Villarroel (2014) competencia profesional se define “como es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación determinada respecto a los niveles requeridos”; (Montaner, Sallan, & Bustamante., 2014) define al directivo como una persona que asume el cargo de autoridad y responsable de la dirección de una escuela, la forma de organización ,relaciones con otras instituciones, clima institucional; debe saber ser ,saber hacer, actuar para conducir la institución educativa .Define a las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar un tarea específica.

Dimensiones Liderazgo Escolar; Según Francisca,(2014) define al liderazgo escolar la capacidad de movilizar y guiar los procesos y estrategias vinculadas a los objetivos educativos, en el que se involucra a los docentes, alumnos y padres de familia se encuentran en la literatura (p.102)Liderazgo escolar “como la labor de movilizar e influenciar a otros logrando los objetivos propuestos.

Procedimientos Metodológicos

Para la investigación se trabajaron con las variables competencias profesionales y personales en la gestión educativa; para efectos de la investigación se tomaron las dimensiones Gestión pedagógica, gestión institucional; gestión administrativa y gestión comunitaria de las cuales se formularon los indicadores luego los ítem para evaluar la influencia de las competencias profesionales en la gestión escolar. Se ha usado el paradigma positivista por cuanto la investigación es de tipo cuantitativa con procesamiento de datos tomados de tres instituciones de la cuarta zona de collique ;la metodología del positivismo usa al método hipotético deductivo comprobar la veracidad de la hipótesis a partir del enfoque cuantitativo de las tres variables que nos permitirán conocer la influencia de las competencias personales y competencias profesionales del directivo para ejercer una gestión educativa de calidad. Participaron 56 docentes de la educación básica regular de los tres escuelas, los datos recogidos fueron procesados.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos

Podemos concluir que la gestión educativa de los directivos según el análisis de datos los docentes de las tres instituciones educativas de la UGEL 04 en el año 2018, presenta una tendencia de nivel adecuado en la gestión educativa.

Tabla 1

Niveles de Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	37	66,1
Poco adecuada	19	33,9
Inadecuada	0	0.0
Total	56	100.0

Tabla 2

Niveles de gestión educativa por dimensiones

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión Comunal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuada	38	67.9	38	67.9	41	73.2	37	66.1
Inadecuada	2	3.6	1	1.8	0	0.0	1	1.8
Poco adecuada	16	28.6	17	30.4	15	26.8	18	32.1
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0

Observamos en la dimensión de gestión administrativa con 73% un nivel adecuado más alto que las otras dimensiones; la gestión pedagógica y institucional con un 67% en comparación con los niveles poco adecuado.

Tabla 3

Niveles de Competencias personales

	Frecuencia	Porcentaje
Desarrolladas	41	73,2
En proceso	15	26,8
Poco desarrollada	0	0.0
Total	56	100.0

Observamos el nivel de competencia personal desarrollada en un 73,2% de los directivos de los tres colegios de Collique.

Tabla 4

Niveles de Competencias profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Desarrolladas	40	71,4
En proceso	15	26,8
Por desarrollar	1	1,8
Total	56	100,0

Las competencias profesionales se encuentran en un 74,1% que corresponde al nivel más desarrollado en los directivos de Collique

Tabla 5

Información de ajuste hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	216,682			
Final	176,699	39,983	1	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla de bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 6

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	369,890	271	,000
Desviación	124,232	271	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con la tabla el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias personales y profesionales) nos permite predecir la variable dependiente (Gestión administrativa). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,510,

Nagelkerke indica que el índice es de 0,513 y McFadden nos indica un índice de 0,134.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 51,0%, lo cual indica a su vez que el 49,0% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado

Método	Valor
Cox y Snell	,510
Nagelkerke	,513
McFadden	,134

Función de enlace: Logit.

Conclusiones y discusiones

El análisis de las tablas nos indica que las competencias de formación profesional y competencias personales influyen significativamente en la gestión escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04. Existe una relación muy significativa entre las competencias y la gestión educativa.

La investigación desarrollada guarda relación con la ley de reforma magisterial en la formación del directivo al concluir que las formaciones de competencias fortalecen la gestión educativa del directivo para realizar una eficaz, eficiente gestión educativa descentralizada priorizando los aspectos pedagógicos, administrativos, institucionales y comunal mejorando un buen ambiente de trabajo reduciendo los conflictos interpersonales.

La dimensión trabajo colegiado, de la variable competencias profesionales permiten integrar propician un relación positiva, mejorando las relaciones de trabajo y como resultado apoya a buena gestión educativa.

Se concluye que las competencias profesionales y personales son muy importantes e influyen para una gestión educativa eficaz.

Recomendaciones:

Según análisis de resultados de las tablas de las dimensiones de a variable Gestión Educativa notamos que la gestión administrativa está más desarrollada a la gestión pedagógica. Por lo tanto se recomienda desarrollar más la dimensión de

gestión pedagógica, competencias, capacidades y habilidades que permitan mejorar los resultados de la gestión en estas dimensiones.

Se recomienda realizar jornadas o talleres de intercambios de experiencias para desarrollar las competencias de gestión pedagógica a nivel de directivos.

Referencia Bibliográfica

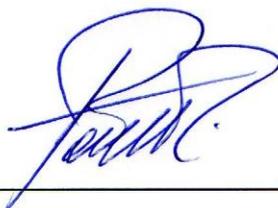
- Camineros, J. (2012). *Competencias de la dirección escolar Para una Gestión de Calidad*. Palencia: universidad de Valladolid.
- Escamilla, S. (2006). *Necesidades de Formación Inicial para un desempeño profesional Tesis doctoral*. Bellaterra, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Evaluación Censal De Estudiantes 2017 - R.M. N° 350-2017- Minedu Bajado el 06 de julio ;<http://umc.minedu.gob.pe/evaluación-censal-de-estudiantes-2017-r-m-n-350-2017-minedu/>
- Garín, J., & Castro, D. (2011). *Competencias para el ejercicios de la Dirección de Instituciones Educativas*. Santiago de Chile: FIDECAP-Santillana.
- Gómez, F. (2014). *Modelos de la competencia profesionales para Directivos Escolares*. Madrid: Escuela de Agrónomos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill-Interamerica editoriales.
- Muñoz, G., & Sánchez, M. (2011). *Competencias y formación para un Liderazgo Escolar efectivo en Chile*. Pensamiento Educativo , 19.
- Tejeda, j., & Navío, A. (--). El desarrollo y la Gestión de Competencia Profesional; Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 16.
- Villarroel, D. (2014). *Competencias profesionales del Equipo Directivo del Sector particular Subvencionado Chileno en contexto Vulnerables*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rodolfo Fernando Talledo Reyes, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "COMPETENCIAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y COMPETENCIAS PERSONALES DEL DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVAS ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 " del (de la) estudiante ESPINOZA YUPANQUI GILY FLERIDA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 05 de marzo del 2018



Rodolfo Fernando Talledo Reyes

DNI: 10217463

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro: https://ev.tumtln.com/api/carta/res/1ang--eaks--2ku=1051031965280-967474786

feedback studio

Competencia profesionales



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL. 04

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:
Mg. Gily Florida Espinoza Yupanqui

ASESOR:
Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión Educativa

2018

Página: 1 de 75 Número de palabras: 17627

Text-only Report High Resolution Activado

11:45 a. m. 4/08/2018

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estandar

Ver fuentes en inglés (Beta)

19 %

19

Coincidencias

1	repositorio.une.edu.pe	Fuente de internet	1 %
2	dhi.mx	Fuente de internet	1 %
3	sislib-03.ummsm.edu.pe	Fuente de internet	1 %
4	magisterio.peru.blogsp...	Fuente de internet	1 %
5	uvadoc.uva.es	Fuente de internet	1 %
6	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
7	www.minedu.gob.pe	Fuente de internet	1 %
8	redined.meod.gob.es	Fuente de internet	1 %





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..ESPINOZA YUPANQUI GILY FLERIDA

D.N.I. : 0.8450477

Domicilio : JR. Jose Carlos Mareategui 275

Teléfono : Fijo : Móvil : 992311789

E-mail : espinozagily@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

DOCTORA

EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..ESPINOZA YUPANQUI Gily Flerida

.....

.....

Título de la tesis:

competencias de formación profesional y
competencias personales del directivo en la gestión
Educativa Escolar en F.E. de la UGEL 04

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Gily Espinoza Y.

Fecha :

.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ESPINOZA SUPANGUI GILY FLEÍDA

INFORME TÍTULADO:

Competencias de formación profesional y

Competencias personales del directivo en la gestión educativa escolar en I-E. de la UGEL 04

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de Setiembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN