



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa
14879, Monte Abierto, Sullana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Martínez Montalvan, Lili (ORCID: 0000-0002-9972-5700)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, el hacedor de mi vida que con su gran misericordia y fidelidad me fortalece cada día.

A mis padres que con su amor y ejemplo, son mi modelo de vida, lo que me ha permitido lograr mis propósitos personales y profesionales.

Agradecimiento

A los docentes de la IE N° 14879 Monte Abierto, Sullana.

A mis maestros de la Escuela Posgrado de la UCV por sus enseñanzas significativas en mi formación profesional.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Martínez Montalvan, Lili; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con DNI N° 03677962, con la tesis titulada “Modelo de gestión directiva y las competencias socio afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019”.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio de 2019.



Br. Martínez Montalvan, Lili

DNI N° 03677962

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimientos	29
2.6. Método de análisis de datos	30
2.7. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52
- Variable 1: Modelo de gestión directiva	53
- Ficha técnica	57
- Análisis de confiabilidad instrumento gestión directiva	60
- Matriz de Validación	61
- Ficha de juez validador de instrumento	66

- Matriz de Validación	67
- Ficha de juez validador de instrumento	72
- Matriz de Validación	73
- Ficha de juez validador de instrumento	78
- Variable 2: Competencias socio-afectivas	79
- Ficha técnica	81
- Análisis de confiabilidad instrumento variable socio-afectiva	83
- Matriz de Validación	84
- Ficha de juez validador de instrumento	87
- Matriz de Validación	88
- Ficha de juez validador de instrumento	91
- Matriz de Validación	92
- Ficha de juez validador de instrumento	95
- Matriz de ítems: Gestión Directiva	96
- Matriz de ítems: Competencias socioafectivas	103
- Matriz de consistencia	106

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	24
Tabla 2	Distribución de frecuencia de las variables modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	31
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la dimensión gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	32
Tabla 4	Distribución de frecuencia de la dimensión gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	33
Tabla 5	Distribución de frecuencia de la dimensión gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	34
Tabla 6	Distribución de frecuencia de la dimensión gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	36
Tabla 7	Correlación entre las variables modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana	37
Tabla 8	Correlación entre las variables modelo de gestión administrativo y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana	38
Tabla 9	Correlación entre las variables modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana	39
Tabla 10	Correlación entre las variables modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana	40
Tabla 11	Correlación entre las variables modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana	41

Índice de figuras

Figura 1	Relación entre la gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	32
Figura 2	Relación entre la dimensión gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto	33
Figura 3	Relación entre la dimensión gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	34
Figura 4	Relación entre la dimensión gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	35
Figura 5	Relación entre la dimensión gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana	36

RESUMEN

La investigación denominada: Modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

La investigación planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. La población de estudio correspondió a 23 docentes siendo la misma para la muestra y se utilizó el muestreo no probabilístico. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo - correlacional transversal. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y el cuestionario. Se validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes .928 para la encuesta de la variable gestión directiva y .882 para la encuesta de la variable competencias socio-afectiva. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 23. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos Rho y sig.

Los resultados correlacionales muestran que existe relación significativa entre la gestión directiva y las competencias socio-afectivas ($\rho=.441^*$ y $P=.035$), asimismo se encontró que las dimensiones de la gestión directiva que son gestión institucional y la gestión pedagógica se relaciona significativamente con las competencias socio-afectivas, a diferencia de las dimensiones de la gestión directiva que son gestión administrativa y la gestión comunitaria que no se relacionan con las competencias socio-afectivas.

Palabras claves: Gestión directiva, gestión administrativa, gestión institucional, competencia socio-afectiva y comunicación asertiva.

ABSTRACT

The present research: Management model and socio-affective competences in the Educational Institution 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019, aimed to determine the relationship between the management model and socio-affective competences in the Educational Institution 14879, Monte Open, Sullana, 2019.

The research hypothesized: There is a significant relationship between the management model and socio-affective competences in the Educational Institution 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. The study population corresponded to 23 teachers, being the same for the sample and it was used non-probability sampling. The study was quantitative, of non - experimental design and of descriptive - correlational cross sectional type. The technique developed was the survey technique and the questionnaire. Two questionnaires were validated with ordinal scale responses with the coefficients .928 for the survey of the managerial management variable and .882 for the survey of the socio-affective skills variable. The SPSS version 23 software was used to process the information. The results were presented using contingency tables and the Rho: and sig statistics.

The correlation results show that there is a significant relationship between managerial and socio-affective competences ($\rho = .441 *$ and $P = .035$). It was also found that the dimensions of managerial management that are institutional management and pedagogical management are related significantly with socio-affective competences, unlike the dimensions of the directive management that are administrative and community management that are not related to the socio-affective competences.

Keywords: Management, administrative management, institutional management, socio-affective competence and assertive communication.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial como en España, según Hernández (2001) refiere a la labor de la gestión directiva, la mayor insatisfacción está relacionada a la escasez de competencias socio-afectivas para realizar un óptimo desempeño (13,4%), generando ansiedad el comportamiento disruptivo del estudiante. Por ello los directivos para su desempeño profesional requieren tener las capacidades y experiencia en la comunicación, sino además de tener varios recursos contar con competencias socio-afectivas.

En México, Álvarez (2013) presentó en su artículo como conclusión que el 75% de los directivos conocen la gestión educativa, pero hay un 25% que cree necesario crear formas o estrategias para dar a conocer la gestión en toda su amplitud. Por otra parte, Aburto y Bonales (2011) refiere que “las habilidades directivas determinan en la gestión directiva, su influencia para que exista un buen clima el directivo debe ser un buen líder dentro y fuera de las Instituciones Educativas” (p. 41).

La educación no puede referirse únicamente a la esfera intelectual del profesional educativo, además de inteligencia el profesional educativo es socio-afectivo; y la escuela debe tener en cuenta cómo funciona su rendimiento y su nivel de conocimiento educativo para no actuar sino de acuerdo con sus particularidades, no tendría sentido no hacer lo propio con la socio-afectividad (Samper, 2009).

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, de las Naciones Unidas, explica que desde el inicio de la Declaración de Dakar los países de la región han elaborado esfuerzos muy grandes teniendo en cuenta la obligatoriedad y la cobertura de la educación, así como en desarrollo curricular y formación directiva; no obstante, además se evidencian un sin fin de problemas que incurren en los efectos del aprendizaje y la gestión directiva (UNESCO, 2007).

Según Ball (1995) en relación a la presión que siente el líder de la escuela para impulsar procesos de desarrollo coherente, constante y sistemático en la escuela, sostiene que “representan formas de solución del dilema político básico con que se

confronta el director de una institución educativa”. Esta realidad de la gestión directiva que muchas veces se caracterizan por ser ambivalentes ejerce influencia en los procesos socio afectivos de todos y cada uno de los integrantes de la Comunidad Escolar. Es decir, se aprecia un descuido en la intención de vincular los procesos intelectuales – cognitivos con los socios – afectivos para así generar procesos de formación integral para todos y cada uno de los docentes y no docentes. Se observa escasas prácticas directivas para promover las subdimensiones de la variable anteriormente mencionada como son: la convivencia social, la actitud proactiva, comunicación la motivación, armonía, resolución pacífica de conflictos.

A nivel Nacional en las diferentes Instituciones Educativas de nuestro País, en el Marco de la Modernización de la gestión Pública D.S N° 004-2013-PCM, se ha implementado el modelo de gestión directiva con el objetivo de mejorar su funcionamiento; por lo que es importante que los directores desarrollen habilidades directivas en la ejecución de las diversas actividades planteadas en los procesos, para alcanzar los objetivos de su institución y conseguir que los alumnos logren aprender. A pesar de lo anterior, los directivos presentan carencias en la gestión por procesos, lo que se evidencia en la deficiente calidad del servicio educativo brindado, trayendo como resultado: bajo nivel de aprendizaje, uso inadecuado de los recursos humanos, materiales educativos, recursos económicos e infraestructura.

En el estudio de Guillen (2013) realizado en Ica, muestra que al relacionar las variantes gestión directiva y clima institucional se hallara una relación significativa. Es decir, que, si la gestión directiva se encuentra en los niveles adecuados, el clima institucional mejorará; por el contrario si existe una gestión directiva inadecuada también existirá un pésimo clima institucional.

Al respecto Contreras (2005) sostiene que “a pesar de los muchos cambios interpuestos por las normas, el nivel donde se encuentra el director pueden ser aun la más favorecida, sabiendo que las actividades de los directores no están fuera de relación con los aspectos jerárquicos y con los controles de los recursos” (p. 27). Es decir, la gestión directiva básicamente pasa a ser exclusivamente administrativa dejando de lado la promoción de condiciones para la mejora de los procesos de los

estudiantes, el fomento de un clima escolar fundado en la democracia y el carisma, la inserción de la escuela dentro de la sociedad como polo de desarrollo, etc.

Ante la revisión de la problemática en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto se puede evidenciar que el directivo no cumple con las exigencias de un liderazgo activo y comprometido con una educación socio-afectiva porque tradicionalmente ha primado el conocimiento por encima de las emociones, por lo general, muchas veces la labor directiva recae fundamentalmente en el aspecto administrativo y con un directivo con escaso empoderamiento basándose su trabajo en atender a los padres de familia, docentes y alumnos no involucrándose en los aspectos socio afectivos del docente. Esto deriva en el descuido de la labor pedagógica como el monitoreo, innovación y trabajo colegiado, la misma que se centra fundamentalmente en la mejora cualitativa de los aprendizajes escolares y el fomento de la Práctica Pedagógica de todos y cada uno de los docentes.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional se halló el estudio de Tenorio (2016) titulada: “*Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014*”. Tuvo la finalidad de conocer la relación entre las variables. La investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental. Se trabajó con 135 profesores, aplicándoles dos instrumentos que evalúan las variables de estudio. Resultados: Se observa que existe un liderazgo autocrático generando pocos avances en la institución que perjudica los distintos grados jerárquicos; por el contrario, si existe un líder motivador, social, democrático y participativo, hará que el colegio se encamine de forma eficiente, constituida en búsqueda del triángulo educativo (directivos, profesores y alumnos). Además, se encontró que los profesores evaluados perciben que en la institución existe una buena gestión directiva, en cambio en trabajo de equipo lo perciben como regular ya que no conocen totalmente los objetivos.

En el estudio de Islas (2015) titulado: “*Gestión Pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras en la zona escolar 50 de la delegación Tlalpan*”. Tuvo como objetivo conocer la gestión pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras. El estudio es

cuantitativo, de tipo descriptiva. Fue aplicada a 20 educadoras. Se aplicó entrevistas y dos cuestionarios para llegar al análisis e interpretación. El 37% de las docentes que se actualizan y planean, 33% y las que no se actualizan también. Las educadoras que se actualizan logran intervenir con el 35% y las que no se actualizan con el 33% y las educadoras que actualizan evalúan con un 33% y las educadoras que no se actualizan con un 30%. En conclusión, el grupo de educadoras que se ha actualiza encuentra menos dificultades en su quehacer educativo a diferencia de las docentes que no se actualizan porque están desmotivadas porque tienen mucha carga administrativa y presión por parte de las autoridades.

A nivel nacional

Atachahua (2018) en su trabajo denominado: “*Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra*”. La presente investigación tuvo la finalidad de conocer la correlación de ambas variantes. Fue cuantitativo, de tipo correlacional causal. Se trabajó con 30 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que evaluaron las variantes propuestas. Llegando a la conclusión de que las competencias socioemocionales se relacionan de manera significativa con la gestión de la calidad en la institución educativa de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el año 2017, cuyos valores generales son: $r=,982^{**}$ y $r^2= ,925^{**}$. Esto nos muestra que la gestión está estrechamente relacionada con las competencias socioemocionales, siendo esta variable de suma importancia para el trabajo de los docentes.

En el trabajo de Tasayco (2017) denominada: “*La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04, Lima 2016*”. Tuvo como objetivo principal conocer la influencia de las variables. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional causal, no experimental. La muestra de la investigación fue de 70 profesores, se les tomó dos instrumentos que midieron la variante gestión educativa y la calidad de servicio. Llegando a obtener los siguientes resultados, la calidad del servicio se debe a un 22% de la gestión educativa del director, además se encontró que la gestión educativa influye en la calidad de servicio de las instituciones educativas.

En el estudio de Quino (2017) titulado: “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres - 2016*”. El propósito del trabajo fue determinar la relación que existe entre ambas variantes. Se enmarca en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental. La muestra de estudio fue de 106 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que evaluaron las variantes. Llegando a la conclusión de que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con la práctica docente de los colegios encuestados. Por ello se tiene que valorar la gestión educativa ya que influye de muchas maneras en el desarrollo de las instituciones educativas.

En cuanto a la investigación de Condori (2017) titulado: “*Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*”, tuvo la finalidad de analizar las variantes propuestas. Se enmarco en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, teniendo como muestra de analizar a 116 profesores, a quienes se les aplicó dos instrumentos confiables. La investigación obtuvo como resultado que la gestión del director se correlaciona de forma significativa con el desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. Mostrando los siguientes valores, $r=0,795$ y $p=0,000$.

Para Padilla (2016) en su investigación denominado: “*La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las instituciones educativas de la Red 11 UGEL 02*”. Planteo la finalidad de encontrar la relación existente entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. La muestra con la que se trabajo estuvo constituida por 240 profesores, a quienes se les aplico tres cuestionarios evaluaron las tres variantes propuestas. Los resultados de la investigación arrojaron que la gestión directiva se correlaciona de manera positiva con el compromiso organizacional y la convivencia escolar.

Según Coca (2015) en su investigación denominada: “*Gestión directiva y competencia administrativa según los docentes de los CETPROS Públicos de Huaura, 2014*”. Cuenta con la finalidad de encontrar la correlación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal, con un

diseño no experimental. La muestra con la que se trabajó fue de 96 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que fue el cuestionario gestión directiva y el cuestionario competencia administrativa. El estudio llegó a la conclusión de que la gestión directiva se correlaciona altamente significativa con la competencia administrativa, evidenciándose con los siguientes valores 0.789, mediante la aplicación de la correlación de Spearman.

A nivel local no se encontró investigaciones relacionadas con el estudio, siendo por ello que esta investigación servirá como base para otros estudios realizadas posteriormente.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, se agrupó varias definiciones del Modelo de gestión directiva, según Freeman (1994), el modelo de Gestión directiva, es el desarrollo interactivo, proyectado y constituido en donde los directivos, como líderes pedagógicos y gerentes de las instituciones educativas, guían, animan, motivan e involucran a toda la comunidad formativa a unificar energías y voluntades con la finalidad de conseguir que todos los alumnos se instruyan para la vida.

Por otro lado, La Serna (2002), manifestó que “La gestión directiva es el proceso unido de operaciones cuyo objetivo es la realización de todas las labores de dirección de la educación que le ayude a lograr las metas trazadas” (p.14).

Requeijo y Lugo (2006) “refieren que es el realizar la función administrativa de planear, establecer, mandar e inspeccionar, y el uso adecuado de los recursos con el fin de lograr el triunfo de los colegios”. (p. 22). Asimismo, la labor y el esfuerzo que haga la gestión directiva ayudarán al manejo apropiado de los materiales y al proceso administrativo, para conseguir el objetivo del medio pedagógico.

Batista (2007) el Modelo de la Gestión directiva es el desarrollo que certifica la unión, distribución, ordenamiento y estimación de las labores didácticas y de carácter socio-psico-pedagógico que hace el grupo docente a través de un arduo trabajo metódico e individualizado, mediante ello se muestra la dialéctica que establece el carácter consiente, integral e integrador de este proceso de desarrollo general de los alumnos.

Asimismo, Beltrán (2007), concibe a la gestión como “una distinción técnica relacionado a dejar operativo algunos desarrollos de fabricación, colocación y estimación de los recursos” (p. 4).

Por otro lado, Irazábal (2009) menciona que la gestión directiva se conoce mediante la apreciación de los materiales específicos de la institución educativa con la finalidad de encontrar solución a los problemas con la misión de obtener un objetivo en discusión, además es el proceso que funda la actividad primordial de la administración y ayuda de pausa mediante la organización y el objetivo de una accionar que se quiere cumplir.

Sin embargo, Vexler (2009) manifestó:

La gestión no solo se debe concentrar en la organización, el financiamiento, en direccionar a los individuos y a los recursos materiales, y en la autoevaluación, sino además debe preocuparse por el currículum, tutoría, áreas y tiempos pedagógicos, también en la práctica docente que se encuentre dentro del marco educativo, incluye el trabajo en lo administrativo, pedagógico, generar institucionalidad y trabajar con el entorno social que es la comunidad (p. 47).

Montoya (2010), refiere que es el grupo de accionar y desarrollo de la organización curricular, formación académica, realización de los métodos educativos, inspección y evaluación, que tienen que estar orientados al logro de metas planteadas por el PEI y el PCI, certificando la mejora del servicio y de la calidad educativa.

Según López (2011) la gestión directiva implica la aptitud de direccionar a los trabajadores, es decir, a los directivos educativos que integran las instituciones educativas, como una entidad con la finalidad de realizar los mandatos y siendo indispensable la conformidad de quien lo imparte, y para lograrlo los directivos deben poseer ciertas características concernientes con su personalidad que manifieste competitividad profesional, encarnada en las ambiciones personales, valores y principios éticos.

Por su parte el Ministerio de educación (MINEDU, 2014), hace conceptualización más amplia sobre la gestión del directivo y añade aspecto sumamente importantes.

En el marco de buen desempeño directivo, refiere que la gestión directiva es el grupo de estrategias que utiliza el director para administrar a la solución de problemas de la institución educativa, que implica dirigir, crear y resistir en el centro educativo, tanto las distribuciones administradoras, institucionales, pedagógicas y comunitarias, logrando individuos plenos, comprometidos y eficientes; y como ciudadanos competentes para edificar la democracia y el desarrollo nacional (p. 19).

En cuanto a la gestión del director que efectúa dentro de la institución para cumplir con eficiencia los aprendizajes planteados para los alumnos, tiene que realizar las siguientes responsabilidades: Guiar, afirmar, apreciar y ampliar las formas de adquirir los conocimientos por parte de los docentes; esto quiere decir que los directivos deben ayudar al avance educativo mediante el apoyo a los profesores, acompañándolos y guiándolos para que se capaciten de forma permanente y así el grupo docente avance en su formación profesional y aporte en el progreso educativo de los colegios.

Asegurar la capitulación de las cuentas de la institución educativa; esencialmente el acorde con el avance de los alumnos relacionados con los modelos del desempeño, llevar a cabo la gestión financiera y la gestión de los recursos humanos para que los alumnos logren un adecuado aprendizaje, la regulación de los espacios y tiempos, las horas oportunas de clase, etc.

El lograr trabajar con la comunidad y con todos los que se encuentra alrededor de la institución educativa; llegando a involucrarse correctamente con los padres para que brinden su contribución y apoyo desde su lugar; llegando a lograr una labor en conjunto con el fin de alcanzar las metas planteadas en pro de los alumnos. El involucrar a los padres de familia en el aprendizaje de sus menores ayuda en la mejora educativa (Pont, Nusche y Moorman, 2008).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en Perú (2011) expreso que:

A través del Ciclo de Deming es que las direcciones de los colegios planifican, organizan, dirigen, controlan y dan seguimiento a la gestión educativa. Este ciclo al estar presente en los procesos de la gestión educativa afirma el avance progreso de la calidad, mediante las dimensiones que son la planificación, realización, verificación, proceder. Planificación: El Director con su grupo de labores deciden que hacer o cómo lo van hacer, y proponen estrategias excelentes que convierten al colegio en una institución de prestigio pedagógico, teniendo en cuenta la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional. Realización: Involucra en progreso de la gestión, ayuda a la unificación y coordinación de las labores de los profesores, alumnos, padres de familia, entre otros funcionarios; además se hace uso de los materiales para la realización y el avance de los procesos, presentaciones y planes, también involucra la división del trabajo y de las funciones mediante la jerarquía de autoridad y compromiso. Evaluación y monitoreo, verificación: En esta dimensión se admite cerciorar que la realización se manifieste a la sistematización, habiendo la eventualidad de examinar el bosquejo de responsabilidades y repartimiento de la labor que se fabricó para lograr las metas planteadas en las distintas áreas estimadas en la planificación. Dentro de ello se conocen los aspectos que se deben manejar adecuadamente ya que son indispensables y los aspectos que se tienen que trabajar para mejorar y así poder alcanzar las metas establecidas por la institución y proceder: Es realizar el proceso de gestión, teniendo en cuenta los datos de la valoración y examinando las modificaciones precisas mediante el proceso para lograr las metas (p.42).

Los procesos de la gestión son el grupo de accionar que planifican, organizan, ejecutan, controlan y evalúan. En la planificación los directivos evalúan y plasman los objetivos y cómo van a llegar a ellos, lo planifican en cortos, medianos y largos plazos, sabiendo cuáles son los recursos o materiales disponibles para lograr llegar a ello, y aquí donde también el director tiene que delegar los roles y designa las responsabilidades y por último el monitoreo y evaluación que involucra un accionar preventivo y otro correctivo. Asimismo, se manifiesta que los métodos de la gestión suceden en los siguientes espacios; institucional, pedagógico y administrativo. Igualmente, a través del

ciclo de Deming que son cuatro sus dimensiones se aplican los procesos de la gestión y se llega a lograr una mejora duradera y el logro de la calidad.

El modelo de la gestión directiva de la educación, en el comienzo del siglo XXI, es admitida como un nuevo modelo que incluye dentro de ello los siguientes aspectos: Siendo una gestión verticalista, con estructuras organizativas jerárquicas, a una gestión de base e interactiva, de una gestión pensando en los demás, a una gestión donde se involucra tanto los implicados como los demás, de una con realce en las responsabilidades individuales, a una basada en la responsabilidad del grupo de trabajo, de una cimentada en modelos rectos, a una establecida en modelos no rectos, de una pensando solo en el resultado, a una que completamente se basa en el proceso, producto e individuos, de una programática, a una contingencial, de una centrada con realce en las jefaturas, a una diseminada y descongestionada con realce a las demandas y a la necesidad de la comunidad pedagógica, de una cultura reactiva y local, a una cultura organizacional proactiva e internacional, de una administrativista, a una programación creativa, de una dominante y tecnocrática, a una democratizadora e interactiva, de una procedimental, a una situacional, una con intensidad en la supervisión y lo técnico, a una con realce en las responsabilidades de los objetivos, una basada en el status quo, a una basada en la variación, que excita el control del dominio, a una que promueve la lucha por el dominio, con una programación fundada en la racionalización, a una programación fundada en la descubrimiento y con preparación técnica de los trabajadores durante algunas etapas, a una que contiene como elemento importante la educación no formal e informal (Venegas, 2004).

En cuanto a la teoría de la gestión directiva, propuesta por Sander (1984) sobre el modelo multidimensional de la administración de la educación es un importante aporte al modelo de gestión. Este modelo está constituido por cuatro dimensiones interrelacionadas: institucional, pedagógico, administrativa y comunitaria presentando un discernimiento administrador preponderante en la: eficiencia, eficacia, efectividad y relevancia, correspondientemente. En cuanto al modelo que ha diseñado, el mismo Sander (1984) sostiene:

Parte de la conceptualización filosófica el concepto del modelo multidimensional de la gestión de la formación académica, donde se verifica

que las dimensiones instrumentales son ajustadas por las dimensiones reales e independientes. En los lineamientos de este modelo multidimensional, la gestión de la formación académica se orienta por contenidos reales y éticos de validez general, como la libertad y la equidad, que brindan la forma de la organización para la colaboración en la promoción de una forma cualitativa de vida humana asociada (p. 60-61).

Los componentes de la educación para el modelo se basan en la multidimensionalización en relación de la diversidad de los discernimientos e interpretaciones de los componentes educativos. La gestión directiva está entendida en los componentes educativos y la gran influencia del modelo reside en la edificación de un modelo de gestión directiva para la excelencia.

Las dimensiones del modelo de la gestión directiva proceden de la definición del MINEDU (2014) y de lo que menciona Vexler (2009) y de la teoría propuesta por Sander (1984) sobre el paradigma multidimensional.

a) Gestión institucional

Es la forma como se estructura la institución con el propósito de conseguir un adecuado manejo de la institución. El MINEDU (2014), mencionan que “es el método y estudios de los procesos relacionados con los elementos de la organización dentro de los colegios” (p.35) esto quiere decir, con el método de la labor, teniendo en cuenta la comprensión que ayude a la elaboración del manual de la gestión para los directores cuyos componentes convenientes a su organización formal e informal. (Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992)

Al respecto Vereau y Cojal (2002), indicó que:

Está relacionado con el conducción y orientación donde los componentes y funcionarios de la institución son indispensables para la responsabilidad, generando medios para un buen funcionamiento de la institución, enfatizando en el clima y contexto donde está enfrascada la institución; así mismo como la realización de las labores administrativas con el objetivo de alcanzar las metas establecidas (p. 38).

Unesco (2011), “apoya a la identidad de las maneras de instaurar la institución con el propósito de lograr un buen trabajo institucional, brinda una clasificación y un análisis al trabajo relacionado con la institución relacionado en el modelo de funcionamiento” (p. 29).

b) Gestión pedagógica

En el marco del buen desempeño docente (2015) lo describen como el conjunto de competencias de los directivos encaminadas a edificar y efectuar la evolución de la institución, formalizando las formas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje mediante la organización, el desarrollo de la convivencia democrática e intercultural y la colaboración de los hogares y de la comunidad; calculando constantemente la gestión de los colegios.

Por otro lado, lo describieron como el objetivo primordial del trabajo institucional pedagógico y sus participantes están relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cambio curricular, el esquema reglamentado del (PCI), las habilidades metodológicas y pedagógicas, el avance del aprendizaje, el uso de los materiales y recursos pedagógicos. (Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992)

Según Vereau y Cojal (2002), refiere que en esta dimensión se halla el espacio pedagógico constituyendo el tercer sustento en la gestión de las instituciones educativas. Además, es el elemento de mayor reconocimiento, hoy en día hay pocos en las labores para diferenciar la dimensión pedagógica con la propensión a dificultarlos.

Asimismo, Correa y Alvares (2014) relató que “La gestión académica está relacionada con los resultados con el peritaje externo e internos y los estándares de la eficiencia educativa, trabajando en elementos de esquemas instaurando una propuesta de estudio, formas de enseñanza-aprendizaje, proyecto de investigación, y un adecuado ambiente educativo” (p.14).

c) Gestión administrativa

Según Frigeiro, Poggi, Tiramonti, Arredondo (1992). Refieren que la gestión administrativa:

Esta ajustada por las actividades y por la gestión de dirección de los recursos humanos, financieros, técnicos, por ello la supervisión se correlaciona con sus participantes; y teniendo en cuentas las reglas y control de las ocupaciones, cuyo propósito es beneficioso para el proceso de enseñanza-aprendizaje, investigando la relación en los intereses propios y educativos, posibilitando la toma de decisión con el propósito de lograr las metas de la institución (p.36).

Vereau y Cojal (2002), manifestó que es el “instituye el segundo eje del modelo de gestión en los establecimientos escolares, incluyendo para ellos metodologías relacionadas con el proceso administrativo” (p. 158).

Para la Unesco (2011) la dimensión presenta el objetivo de deliberar el interés propio con el educativo, de esta manera la toma de decisión realiza accionares establecidos para alcanzar con las metas de los colegios, administración del personal, la pertenencia laboral, distribución de funciones y examina su avance; protegiendo y conservando los bienes muebles e inmuebles; constituyendo su estudio.

La dimensión administrativa es el método e investigación de la gestión relacionada con los elementos de la distribución que se hallan en los colegios educativos y diligencias de dirección de los recursos pedagógicos; humanos, materiales y económicos (MINEDU, 2014).

d) Gestión comunitaria

El Marco del Buen Desempeño Docente (2015). Manifestó que:

La dimensión se refiere a la forma en como el colegio se relaciona con la comunidad educativa, a que corresponde, conoce y entiende contextos, insuficiencias y solicitudes, que constituyen y se involucran en el conocimiento comunitario, estableciendo vínculos educativos con su medio social e interinstitucional, y la comunidad pedagógica, municipal, estatal, organizaciones civiles, eclesiales, etc., (p.37).

Es decir, los mismos que ayudan que el colegio mantenga asociaciones estratégicas que ayuden al mejoramiento pedagógico. Además, la Unesco (2011) menciona que es de suma importancia la colaboración de la comunidad educativa, ya que ellos pertenecen, comprenden la situación, conocen las carencias y demandas. Por eso todos los colegios desde la visión de la gestión comunitaria deben estimular e impulsar la colaboración e intervención de los padres de familia en las instituciones sociales cercanas a la comunidad.

En tanto en la segunda variable Competencias socio-afectivas, según Bijou y Baer (1990) manifiestan que las competencias socio-afectivas son comportamientos determinados mediante la interrelación que consta entre dos individuos manifestando sus emociones, por su parte Delval (1994) asevera que las competencias socio-afectivas son propias de la relación, una clase de vínculo impalpable que no se observa concisamente, que continúa en el tiempo.

Hernández, Gamboa y Ayala (2003) manifestaron que las competencias socio-afectivas son:

Aquellos aspectos de la personalidad que ayudan a la regulación del comportamiento del individuo a través de la unión de los conocimientos científicos, las destrezas y las competencias en concordancia con la instrucción de su carrera, así como de sus motivaciones, emociones, necesidades y componentes relacionados a ellos (p.25).

Según Perrenoud (2004) una competencia socio afectiva es “la habilidad de mover a un grupo de recursos cognoscitivos (conocimiento, destrezas, indagaciones, etc) para reparar con aptitud y eficiencia un sin número de acontecimientos” (p.11).

Zabala, (2009) refirió que competencia socio afectiva es “la habilidad o destreza de desarrollar actividades o afrontar ciertos acontecimientos de manera adecuada en un momento preciso, y para ello es ineludible mover cualidades, destrezas y conocimientos en el mismo momento y de manera interconectada” (p.43 - 44).

El estudio se basa en la conceptualización de Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relaciona con la capacidad para afrontar y solucionar problemas de forma tranquila, conservar las buenas relaciones interpersonales, manifestar de forma asertiva nuestras emociones y pensamientos, suscitar un clima afectivo en el aula que permita conseguir las metas particulares y académicas. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas, responsables, que influyan en el desarrollo armónico de todas de las dimensiones de ser humana.

Los principios sobre el proceso de las competencias socio-afectivas según Ruz y Coquelet (2003).

a) Las competencias socio-afectivas se “despliegan” en la vida de los individuos. De la misma forma sucede con las competencias intelectuales, las emocionales, sociales y éticas. Los individuos no nacen con estas competencias, no proceden de la familia como algunos piensan. Se desarrollan mediante la estimulación y disputa. Esto involucra que se requiera de una instrucción intencional y progresiva, para lograr los rangos de logro deseados en cada periodo. Un desarrollo que necesita de ambientes que suministren los ambientes y vivencias que consienten el paso a periodos más elevados de progreso.

b) La familia es indispensable en la alineación de las competencias socio-afectivas, específicamente las concernientes con la identificación y toma de decisión. La interacción a edad temprana crea un ambiente óptimo. El sentirse querido, cuidado y protegido genera que el individuo se sienta satisfecho y crezca el vínculo y fortalezca su autoestima. En el hogar se llega a aprender a ser amado, querer y amarse. Pero eso no ocurriera generaría al individuo efectos negativos.

c) La institución educativa es un buen lugar para el proceso de las competencias socio-afectivas. Es la primera relación que tienen las personas con la sociedad, relacionándose con personas nuevas, que no permanecen al grupo familiar. En la institución existe una estructura y disposición propicia para realizar una enseñanza estructurada de forma metodológica, progresiva y continúa.

d) El conocer el cómo y cuándo estimular las competencias es un reto para la educación y meditación pedagógico. El incentivar el proceso de las competencias

demanda de una formación educativa progresiva, periódica e intencional como también lo implica la educación de cualquier compendio y programación curricular.

e) Finalmente, el desarrollo socio afectiva y ética, reta la edificación de instituciones pensativas que sean conscientes y hagan suyo el trabajo de relacionar la estimulación de estas competencias, abriendo un camino en la educación escolar, en donde hasta el momento se ha interpretado erróneamente el crear e instruir como labores que solamente se describen en el área cognitiva.

En cuanto a la teoría que respalda la competencia socio afectiva

Varios autores han planteado clasificaciones para distribuir las. competencias en dimensiones, dentro de ello el autor que trabaja más de cerca las competencias fue Gardner (1983), quien en su obra “Estructuras de la Mente”, diseña una teoría sobre la inteligencia, reflexionando que la inteligencia sea solo una idea única y universal, y formulando la presencia de un sin número de “inteligencias” no dependientes. Bajo el término de “Inteligencias Múltiples”, donde se incluyen: Inteligencia Lingüística, Inteligencia Musical, Inteligencia Lógico-matemática, Inteligencia Espacial, Inteligencia Cinestésico-corporal e Inteligencias Personales, dentro de esta última se encuentra la inteligencia interpersonal e intrapersonal, creando el postulado del campo de análisis de las competencias socio-afectivas.

Además, explica que la Inteligencia Interpersonal es la capacidad de indicar e instaurar estilos entre los demás individuos, dependiendo de su temperamento, personalidad, estado emocional, motivación, propósitos. Se trata de lograr extender la propia percepción para introducir la de los demás, llegando entender la necesidad del otro (Gardner, 1994). Asimismo, la Inteligencia Intrapersonal, es la habilidad que tienen un individuo para entenderse y autoanalizarse llegando a conocerse internamente y reconocer sus propias emociones y apegos; con el propósito de poder guiar su comportamiento, buscando satisfacer sus propias necesidades y objetivos, pero teniendo en cuenta sus debilidades propias.

Por otro lado, el autor menciona que las competencias socio-afectivas son educadas, mediante el fortalecimiento y estimulación del desarrollo de los individuos, siendo que

la institución educativa se vuelva un lugar socializador para su desarrollo. Luego de los lineamientos de Gardner, Salovey (1990, en Goleman, 1997), integra las inteligencias antes mencionadas con la definición de la inteligencia emocional, puntualizando cinco competencias fundamentales: Llegar a conocer nuestros propios sentimientos, controlar los sentimientos, la propia motivación: se trata de organizar los sentimientos hacia sus metas, es decir el autodomínio, reconocer los sentimientos de las otras personas, se refiere a la empatía y manejar las relaciones: se relaciona a las capacidades, como son el liderazgo, eficacia interpersonal, interrelación apacible, y asertividad.

De igual forma, Goleman (1997) ayuda a fortalecer los postulados de Gardner con relación a las competencias inter e intrapersonales, y aporta en la conceptualización de la “Inteligencia Emocional”, pero fiscalizando el tema cognitivo dominante en la representación de Gardner de las inteligencias propias. Como resultado a aquello, Goleman destaca el valor de los sentimientos a la base.

Además, el autor encasilla las competencias socio-afectivas de la siguiente manera:

- Competencias afectivas, establece la forma como se relaciona uno mismo: contiene la conciencia de uno mismo (conocimiento de los sentimientos, debilidades, destrezas, amor, percepciones, confianza en sí mismo); autorregulación (verificar los estados, impulsos y recursos internos); y motivación (impulso para lograr, decisión y confianza).
- Competencias sociales, establece la forma en cómo se relacionan con las demás personas: contiene la empatía, se trata de reconocer las emociones, necesidades y problemas de las otras personas que se encuentran alrededor de uno; y habilidades sociales, se trata sobre los demás, que incluye el liderazgo, la comunicación, adaptación a los cambios, solución de los problemas, colaboración y trabajo en equipo.

De acuerdo con las dimensiones de las competencias socio-afectivas

Esta se basa con la definición conceptual de Romagnoli, Mena y Valdes (2007) que menciona que las competencias socio-afectivas se relacionan con la capacidad de afrontar y resolverse los problemas de forma apacible y con la teoría de Gardner (1994) y Salovey (1990, en Goleman, 1997) que concluyen con la existencia de las competencias afectivas y sociales en el desarrollo del individuo, creando de ello las 4 dimensiones que se detallaran a continuación:

Dimensión Clima afectivo en el aula: se refiere a la proximidad afectuosa con los alumnos, mostrar el agrado de enseñar, formar expectativas auténticas y equilibradas sobre la imagen de los escolares, y por el ajuste del profesor a las insuficiencias de su grupo, brindándoles un ambiente interesante y estimulador que favorezca el aprendizaje (MINEDU 2004; Casassus, 2009). Dentro de esta dimensión se incluye las siguientes particularidades que son: Relaciones con estudiantes, gusto por enseñar, necesidades de los estudiantes, estrategias de enseñanza, y predisposición del docente.

Dimensión Relaciones interpersonales: Se trata de las relaciones recíprocas donde existe una buena comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus compañeros, con los trabajadores administrativos, y con el director (Martínez, 2010). Dentro de esta dimensión se incluye las siguientes particularidades que son: Asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas, y manejo de relaciones sociales.

Dimensión Comunicación asertiva: Es la habilidad de manifestar las propias ideas, creencias y emociones de forma positiva, clara, sincera y directa...”. Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (MINEDU, 2016). Dentro de esta dimensión se incluye las siguientes particularidades que son: Expresión de sus sentimientos, creencias e ideas; comunicación positiva, mensajes comunicacionales sinceros, los derechos personales, y los derechos de los demás.

Dimensión Sentido de pertenencia: Se refiere básicamente a un sentimiento personal que experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se siente fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005). Dentro de esta dimensión se incluye las siguientes particularidades que son: compromiso, identificación y motivación.

Después de plantear el marco teórico se propone la formulación del problema, como pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión directiva y las

competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?, para un mejor trabajo con la variable se plantea las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?, ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto?, ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019? Y ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?

Además, la justificación del estudio, teóricamente, aporta, organiza, sistematiza y forma conocimientos científico teórico, respecto al modelo de la gestión directiva y las competencias socio-afectivas, para el grupo educativo, profesionales, investigadores y otros individuos que se consideren importante el estudio de las variantes. A nivel metodológico, el estudio es importante porque ayuda a conocer cuál es la relación entre el modelo de la gestión directiva y las competencias socio-afectivas. Por ello se formuló los problemas presentados, objetivos e hipótesis, luego se procederá a recoger la información que será luego analizada para lograr discrepar las hipótesis planteadas. A nivel práctica, los datos adquiridos en el presente estudio permitirán brindar estrategias o recomendaciones para que sean utilizadas en pro de un mejor modelo de gestión directiva y de las competencias socio-afectivas; además aportará en beneficio de los profesionales educativos y para otros investigadores que estudien similares variables a las propuestas en esta investigación.

A nivel social el estudio es indispensable, debido que ayudara a optimizar la direccionalidad, convivencia, cuyos favorecidos serán el grupo educativo en su totalidad; ello se debe porque permitirá tener conocimiento sobre el modelo de gestión directiva y cómo este se relaciona con las competencias socio-afectivas. El estudio es beneficioso porque existen pocos estudios locales e internacionales referidos al modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en los docentes, por lo tanto, la presente investigación contribuye con información científica relevante para poder examinar las compatibilidades en las variantes del estudio.

También se presentó como hipótesis general: **H₁**: Existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019, y como hipótesis nula: **H₀**: No existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019; para dar explicación a la hipótesis general se han planteado las siguientes hipótesis específicas junto a sus negaciones: **Hi1**: Existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. **H₀**: No existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019., **Hi2**: Existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. **H₀**: No existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019., **Hi3**: Existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. **H₀**: No existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019 y **Hi4**: Existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019. **H₀**: No existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Finalmente, los objetivos que darán respuesta a las preguntas existentes en torno al estudio, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Y como objetivos específicos:

Identificar la relación entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019., Demostrar la relación entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019., Establecer la relación entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019 e Identificar la relación entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

II. MÉTODO

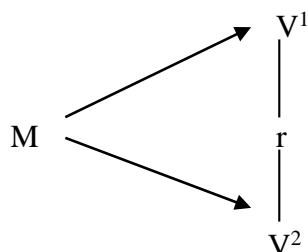
2.1. Diseño de investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, “debido que sigue una línea previsible y constituido y se tiene presente que las hipótesis se efectúan antes de examinar los resultados” (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010, p. 44) El presente estudio busca conocer los datos mediante las estadística y comprobar las hipótesis establecidas.

En cuanto al diseño usado, es no experimental porque “no crea ningún contexto, mas bien se observa el contexto ya existente, no son provocados intencional” (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010, p. 152), es decir las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, debido que no se tiene una inspección directa de las variantes ni se pueden influenciar en ellas, porque ya pasaron igualmente sus efectos. En el presente estudio no se manipularon las variables que son modelo de gestión directiva y competencias socio-afectivas.

Se enmarca dentro de los estudios descriptivos - correlacionales transversales. Según Hernández, Fernandez y Baptista (2010), descriptiva porque desea explicar las pertenencias, particularidades y el perfil del individuo, o grupos, comunidades, procesos, o cualquier otra manifestación que se pueda realizar una investigación; correlacional porque busca conocer la relación existentes entre las variantes, evalúan una para luego buscar su relación; y transversal porque trata de detallar las variantes y examinar su incidencia o correlación en un determinado tiempo.

El esquema del estudio es:



Dónde:

M = Docentes

V¹ = Modelo de la gestión directiva

V² = Competencias socio-afectivas

r = Relación entre las variables

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable

V 1: Modelo de la gestión directiva

- Gestión administrativa
- Gestión institucional
- Gestión pedagógica
- Gestión comunitaria

V 2: Competencias socio-afectivas

- Clima afectivo en el aula
- Relaciones interpersonales
- Comunicación asertiva
- Sentido de pertenencia

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Modelo de gestión directiva	Vexler (2009) manifestó que la gestión directiva no solo se debe concentrar en la organización, el financiamiento, en direccionar a los individuos y a los recursos materiales, y en la autoevaluación, sino además debe preocuparse por el currículum, tutoría, áreas y tiempos pedagógicos, también en la práctica docente que se encuentre dentro del marco educativo, incluye el trabajo en lo administrativo, pedagógico, generar	Para conocer el modelo de gestión directiva se hará a través de la aplicación de un cuestionario, teniendo en cuenta las 4 dimensiones que son: gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica, y gestión comunitaria.	Gestión administrativa La dimensión administrativa es el método e investigación de la gestión relacionada con los elementos de la distribución que se hallan en los colegios educativos y diligencias de dirección de los recursos pedagógicos; humanos, materiales y económicos. (Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos educativos • Recursos humanos • Recursos materiales • Recursos financieros 	Ordinal
			Gestión institucional Es el método y estudios de los procesos relacionados con los elementos de la organización dentro de los colegios” (p.35) esto quiere decir, con el método del labor, teniendo en cuenta la comprensión que ayude a la elaboración del manual de la gestión para los directores cuyos componentes convenientes a su organización formal e	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo para documentos de gestión • Comisiones de trabajo • Políticas de estímulos • Participación • Habilidad para escuchar 	Ordinal

	institucionalidad y trabajar con el entorno social que es la comunidad (p. 47).		informal. (Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de funciones y procedimientos. • Canales de comunicación formal • Reglamento interno y organigrama. 	
			<p>Gestión pedagógica</p> <p>Es el conjunto de competencias de los directivos encaminadas a edificar y efectuar la evolución de la institución, formalizando las formas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje mediante la organización, el desarrollo de la convivencia democrática e intercultural y la colaboración de los hogares y de la comunidad; calculando constantemente la gestión de los colegios (Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación orientada al logro de metas de aprendizaje • Promoción de la convivencia democrática • Promoción de mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa • Establecimiento de metas • Conocimiento de los aprendizajes del Marco Curricular Nacional • Monitoreo Procesos de evaluación 	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)</p>

			<p>Gestión comunitaria La dimensión se refiere a la forma en como el colegio se relaciona con la comunidad educativa, a que corresponde, conoce y entiende contextos, insuficiencias y solicitudes, que constituyen y se involucran en el conocimiento comunitario, estableciendo vínculos educativos con su medio social e interinstitucional, y la comunidad pedagógica, municipal, estatal, organizaciones civiles, eclesiales, etc.(Frigeiro, Poggi, Tiramonti, 1992).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las necesidades de la comunidad • Conocimiento de las demandas de la comunidad • Participación en la cultura de la comunidad • Gestión y alianzas con la comunidad 	Ordinal
--	--	--	---	---	---------

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Competencias socio-afectivas	Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relaciona con la capacidad para afrontar y solucionar problemas de forma tranquila, conservar las buenas relaciones interpersonales, manifestar de forma asertiva nuestras emociones y pensamientos, suscitar un clima afectivo en el	Para conocer las competencias socio-afectivas se hará a través de la aplicación de un cuestionario, teniendo en cuenta las 4 dimensiones que son: Clima afectivo en el aula, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y sentido de pertenencia.	<p>Clima afectivo en el aula. Se refiere a la proximidad afectuosa con los alumnos, mostrar el agrado de enseñar, formar expectativas auténticas y equilibradas sobre la imagen de los escolares, y por el ajuste del profesor a las insuficiencias de su grupo, brindándoles un ambiente interesante y estimulador que favorezca el aprendizaje (Casassus, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas sobre la imagen de los estudiantes • Vocación para enseñar • Adecuación de la enseñanza a las necesidades del estudiante 	Ordinal
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad 	

	<p>aula que permita conseguir las metas particulares y académicas. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas, responsables, que influyan en el desarrollo armónico de todas de las dimensiones de ser humana.</p>		<p>Se trata de las relaciones recíprocas donde existe una buena comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus compañeros, con los trabajadores administrativos, y con el director (Martínez, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Empatía • Solución de problemas • Relaciones sociales • Comunicación 	
			<p>Comunicación asertiva Es la habilidad de manifestar las propias ideas, creencias y emociones de forma positiva, clara, sincera y directa...”. Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (Martínez, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión directa de ideas, creencias y sentimiento, • Respeto de los propios derechos y de los demás. 	
			<p>Sentido de pertenencia Se refiere básicamente a un sentimiento personal que experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se siente fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Identificación • Motivación 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, et al (2010) la población “es el grupo de componentes o individuos que son parte del conjunto de investigación, por ello, se trata que son los sujetos que de manera propia son analizados dentro del estudio” (p. 55); la población estuvo conformada por el total de 23 docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

2.3.2. Muestra

Hernández, et al (2010) refiere que la muestra “es parte de la población, siendo un conjunto de individuos reducidos, que contienen características similares” (p. 57). Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, siendo un total de 23 docentes.

2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Tiempo de servicio
- Docentes con contrato más de un año

Criterios de exclusión

- Personal administrativo de la institución

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

2.4.1 Técnica

Para la presente investigación se utilizó como técnica la “Encuesta”, “es la recaudación de forma sistémica de los resultados mediante un instrumento validado” (Hernández, et al 2010, p. 70). Permittiéndonos obtener información de datos descriptivos que el evaluado facilitó.

2.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, este está definido “como el grupo de ítems elaboradas para recoger cierto tipo de información de forma estructurada, con el fin de lograr los objetos”. (Hernández, et al 2010, p. 71)

Par medir la variable modelo de gestión directiva, se realizó un instrumento que cuenta con cuatro dimensiones que son, gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica, y gestión comunitaria.

Para medir competencia socio afectiva, se ha elaborado un cuestionario que cuenta con cuatro dimensiones que son, Clima afectivo en el aula, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y sentido de pertenencia.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez:

La validez, en términos generales, “representa el nivel de un instrumento mostrando lo que realmente para qué está hecho midiendo lo que se evaluar. Uno del método, es la validez de expertos o face validity, se refiere al nivel del instrumento mostrando que evalúa para lo que realmente fue creado. (Hernández, et al 2010, p. 204), se realizó bajo la modalidad de juicio de expertos siendo tres los expertos, los cuales evaluaron el instrumento bajo ciertos parámetros.

Confiabilidad

“Es el nivel que un instrumento brinda resultados coherentes aplicados en una misma persona; una de estas formas es mediante la realización de lo denominado Alfa de Cronbach” (Hernández, et al 2010, p. 208). Para realizar la confiabilidad se aplicó una muestra piloto a los instrumentos para poder realizar la prueba Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos del piloto aplicado fueron los siguientes:

Instrumento gestión directiva (38 ítems) = ,928 (Altamente confiable)

Instrumentos socio afectivo (23 ítems) = ,882 (Altamente confiable)

2.5. Procedimientos

Para realizar la investigación primero se pidió permiso a la Dirección de la institución, luego se coordinó el día para aplicar los cuestionarios previamente validados y confiables.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos se registraron en una base de datos creado por la investigadora, los datos se plasman en tablas de frecuencia y gráficos. Y para comprobar las hipótesis planteadas se usó el estadístico inferencial por medio de los estadísticos de correlación Rho Spearman con el software SPSS versión 23 mostrando un nivel de significación de 0.05.

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se utilizaron los principios éticos, solicitándose el permiso correspondiente al Director del colegio, y después se solicitó el permiso propio a los docentes que son a quiénes se les evaluará, además se les explicó de manera clara el objetivo del instrumento que se les aplicó.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de las variables modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Modelo de gestión directiva	Competencias socio-afectivas							
	Baja		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regulares	0	0.0%	2	8.7%	5	21.7%	7	30.4%
Bueno	0	0.0%	7	30.4%	9	39.1%	16	69.6%
Total	0	0.0%	9	39.1%	14	60.9%	23	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes

Los resultados que se muestran en la tabla 2, dan cuenta que el 69,6% de los docentes evaluados de la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana, evaluaron como bueno el modelo de gestión directiva que se utiliza en la institución; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 39.1% de los docentes evaluados; respecto a los que consideraron como regular el modelo de gestión directiva 30,4% tiene una percepción buena de sus competencias socio-afectivas en el 21.7% de los evaluados.

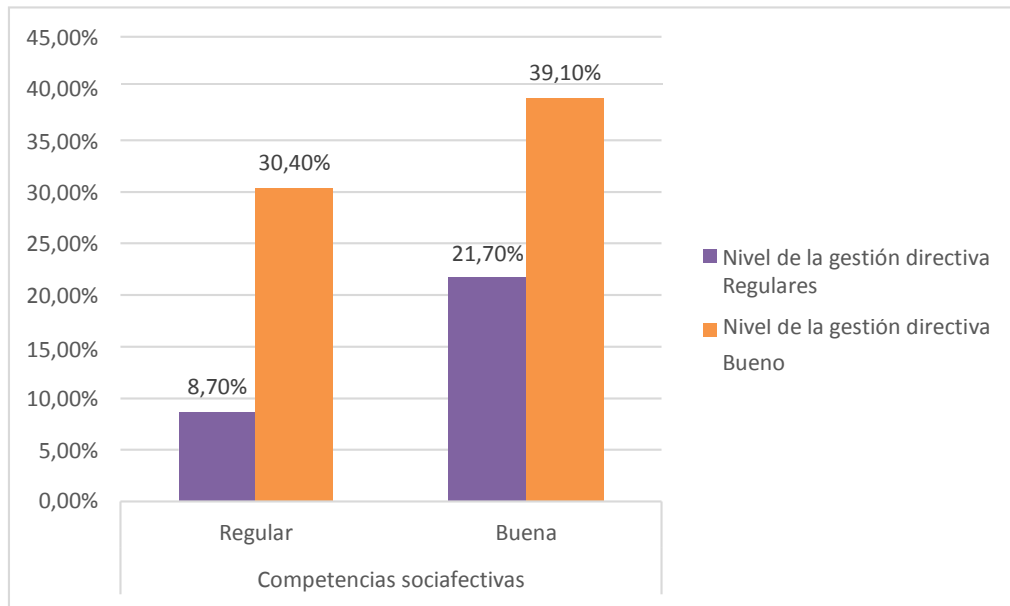


Figura 1: Relación entre la gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la dimensión gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Gestión administrativa	Competencias socio-afectivas							
	Baja		Regular		Buena		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regulares	0	0.0%	2	8.7%	6	26.1%	8	34.8%
Bueno	0	0.0%	7	30.4%	8	34.8%	15	65.2%
Total	0	0.0%	9	39.1%	14	60.9%	23	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes

Los resultados que se muestran en la tabla 3, dan cuenta que el 65,2% de los docentes evaluados de la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana, evaluaron como

bueno la dimensión gestión administrativa; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 34,8% de los docentes evaluados; respecto a los que consideraron como regular el modelo de gestión administrativa 34,8% tiene una percepción buena de sus competencias socio-afectivas en el 26,1% de los evaluados.

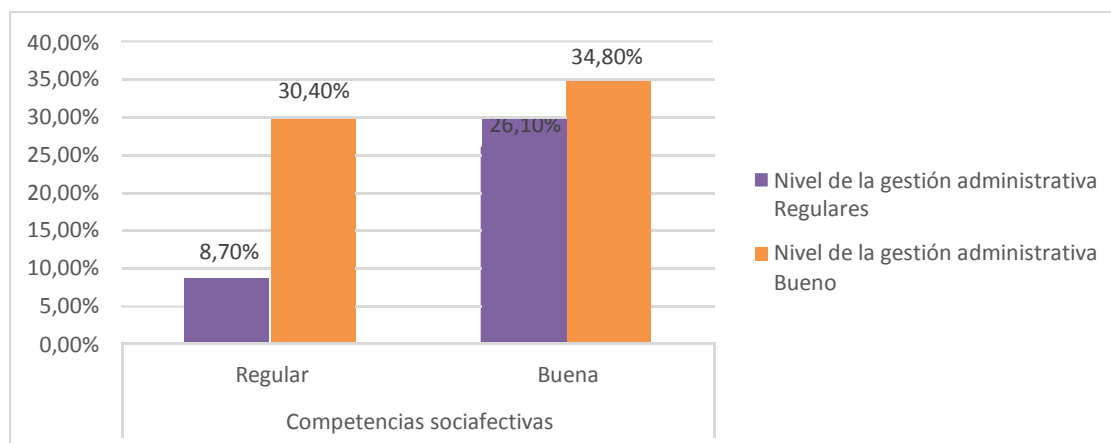


Figura 2: Relación entre la dimensión gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Objetivo específico 2:

Demostrar la relación entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la dimensión gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Gestión institucional	Competencias socio-afectivas							
	Baja		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regulares	0	0.0%	3	13.0%	5	21.7%	8	34.8%
Bueno	0	0.0%	6	26.1%	9	39.1%	15	65.2%
Total	0	0.0%	9	39.1%	14	60.9%	23	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes

Los resultados que se muestran en la tabla 4, dan cuenta que el 65,2% de los docentes evaluados de la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana, evaluaron como bueno la dimensión gestión institucional; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 39,1% de los docentes evaluados; respecto a los que consideraron como regular el modelo de gestión institucional 34,8% tiene una percepción buena de sus competencias socio-afectivas en el 21,7% de los evaluados.

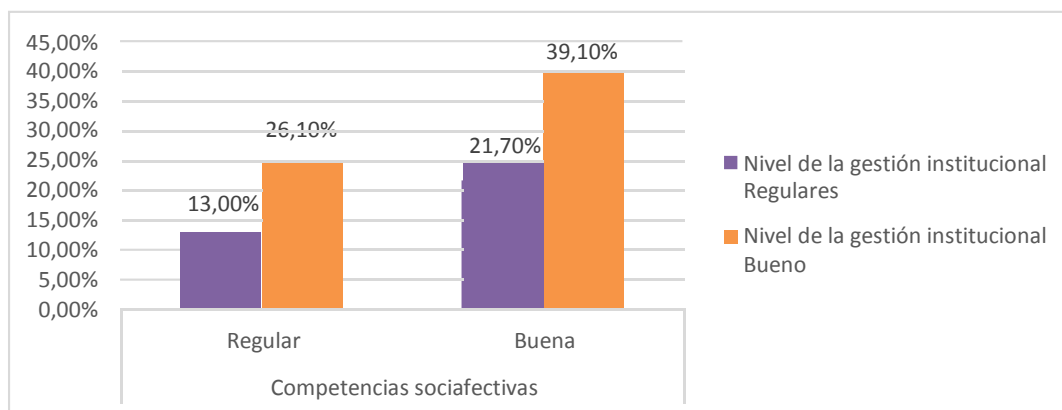


Figura 3: Relación entre la dimensión gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la dimensión gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Gestión pedagógica	Competencias socio-afectivas							
	Baja		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regulares	0	0,0%	5	21,7%	2	8,7%	7	30,4%
Bueno	0	0,0%	4	17,4%	12	52,2%	16	69,6%
Total	0	0,0%	9	39,1%	14	60,9%	23	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes

Los resultados que se muestran en la tabla, nos muestra que el 69,6% de los docentes evaluados de la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana, evaluaron como bueno la dimensión gestión pedagógica; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 52,2% de los docentes evaluados; respecto a los que consideraron como regular el modelo de gestión pedagógica 30,4% tiene una percepción regular de sus competencias socio-afectivas en el 21,7% de los evaluados.

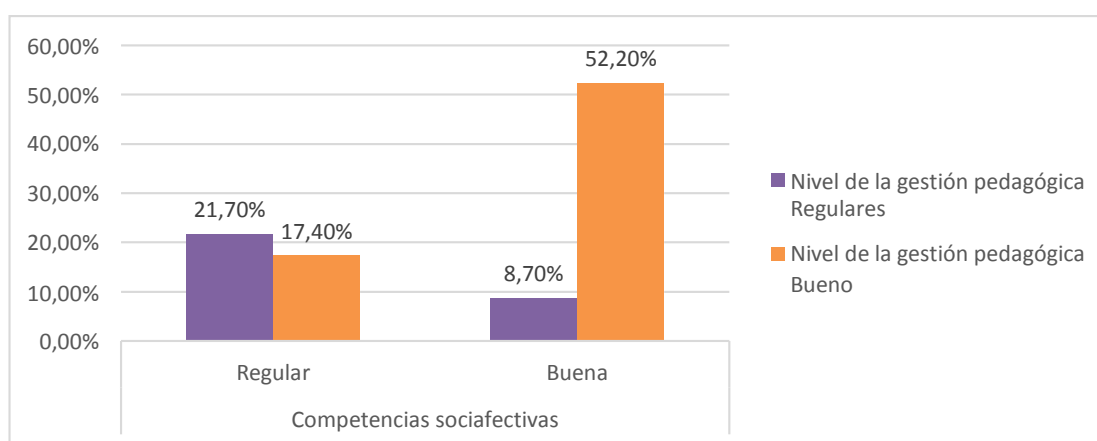


Figura 4: Relación entre la dimensión gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Objetivo específico 4:

Identificar la relación entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la dimensión gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

Gestión Comunitaria	Competencias socio-afectivas							
	Baja		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regulares	0	0.0%	7	30.4%	3	13.0%	10	43,4%
Bueno	0	0.0%	2	8.7%	11	47.8%	13	56.5%
Total	0	0.0%	9	39.1%	14	60.9%	23	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes

Los resultados que se muestran en la tabla 6, nos muestra que el 56,5% de los docentes evaluados de la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana, evaluaron como bueno la dimensión gestión comunitaria; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 47,8% de los docentes evaluados; respecto a los que consideraron como regular el modelo de gestión pedagógica 43,4% tiene una percepción regular de sus competencias socio-afectivas en el 30,4% de los evaluados.

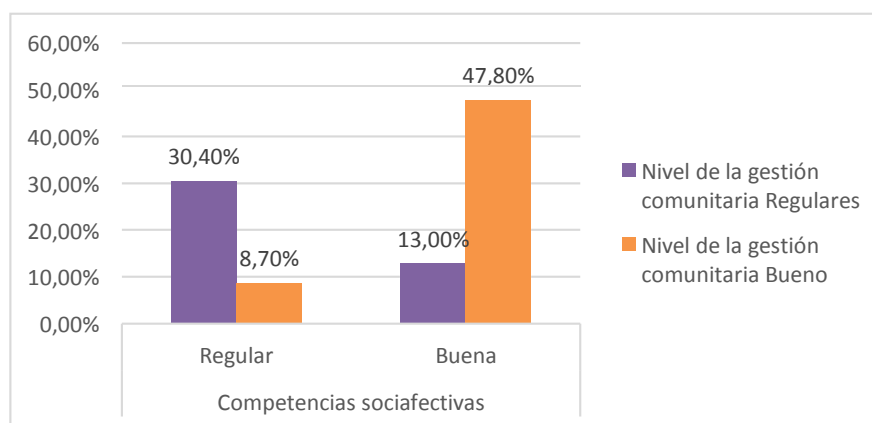


Figura 5: Relación entre la dimensión gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la institución educativa 14879 Monte Abierto de Sullana.

3.2. Estadística inferencial y demostración de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 7

Correlación entre las variables modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

			Competencias socio-afectivas
	Modelo de	Coefficiente de correlación	.441*
Spearman	gestión	Sig. (bilateral)	.035
	directiva	N°	23

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se observa, que en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.441 (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0.035, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana; considerándose que a mayor aplicación del modelo de gestión directiva mayor serán las competencias socio-afectivas de los docentes.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 8

Correlación entre las variables modelo de gestión administrativo y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

			Competencias socio-afectivas
	Modelo de gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.220
Spearman		Sig. (bilateral)	.312
		N°	23

En la tabla 8 se observa, que en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.220 (correlación baja y positiva) y un p-valor obtenido de 0.312, el cual es mayor al p-valor tabulado de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, por tal razón no existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana; considerándose que ambas variables son independientes.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 9

Correlación entre las variables modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

			Competencias socio-afectivas
	Modelo de gestión institucional	Coefficiente de correlación	.438*
Spearman		Sig. (bilateral)	.046
		N°	23

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se observa, que en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.438 (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0.046, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana; considerándose que a mayor aplicación del modelo de gestión institucional mayor serán las competencias socio-afectivas de los docentes.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 10

Correlación entre las variables modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

			Competencias socio-afectivas
	Modelo de	Coeficiente de correlación	.476*
Spearman	gestión	Sig. (bilateral)	.049
	pedagógica	N°	23

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se observa, que en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.472 (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0.049, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que dice: existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana; considerándose que a mayor aplicación del modelo de gestión pedagógica mayor serán las competencias socio-afectivas de los docentes.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.

Tabla 11

Correlación entre las variables modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

		Competencias socio-afectivas
	Modelo de gestión comunitaria	Coeficiente de correlación
		.197
Spearman		Sig. (bilateral)
		.368
		N°
		23

En la tabla 11 se observa, que en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.197 (correlación nula y positiva) y un p-valor obtenido de 0.368, el cual es mayor al p-valor tabulado de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: no existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitario y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana; considerándose que ambas variables son independientes.

IV. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019; los resultados arrojaron que el 69,6% de los docentes evaluaron como bueno el modelo de gestión directiva que se utiliza en la institución; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 39.1% de los docentes evaluados, además se encontró en la correlación de Spearman que existe relación significativa entre ambas variables, aceptando la hipótesis del investigador. Es decir, los docentes consideran que el Director gestiona oportunamente todos los aspectos Institucionales y ello influye para que los docentes presenten adecuadas competencias socioafectivas. Los datos coinciden con lo que señala Freeman (1994), el modelo de Gestión directiva, es el desarrollo interactivo, proyectado y constituido en donde los directivos, como líderes pedagógicos y gerentes de las instituciones educativas, guían, animan, motivan e involucran a toda la comunidad formativa a unificar energías y voluntades con la finalidad de conseguir que todos los alumnos se instruyan para la vida. Y para Bijou y Baer (1990) las competencias socio-afectivas son comportamientos determinados mediante la interrelación que consta entre dos individuos manifestando sus emociones. Los resultados concuerdan con la conclusión del estudio de Atachahua (2018), las competencias socioemocionales se relacionan de manera significativa con la gestión de la calidad en la institución educativa de secundaria del centro poblado de Quiparacra, en el año 2017, cuyos valores generales son: $r=,982^{**}$ y $r^2= ,925^{**}$.

A continuación, se describen los objetivos específicos, en el primer objetivo, los resultados arrojaron que el 65,2% de los docentes evaluaron como bueno la dimensión gestión administrativa; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 34,8% de los docentes evaluados, además se encontró en la correlación de Spearman que no existe relación significativa entre la dimensión administrativa y las competencias socioafectivas, rechazándose la hipótesis del investigador. Es decir, los docentes consideran que el Director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos didácticos creando un clima lleno de confianza. Los datos se relacionan con la postura teórica de La Serna (2002), que manifestó que “La gestión directiva es el proceso unido de operaciones cuyo objetivo es la realización de todas las labores de dirección de la educación que le ayude a lograr las metas trazadas” (p.14). Además, para

Zabala, (2009) la competencia socio afectiva es “la habilidad o destreza de desarrollar actividades o afrontar ciertos acontecimientos de manera adecuada en un momento preciso, y para ello es ineludible mover cualidades, destrezas y conocimientos en el mismo momento y de manera interconectada” (p.43 - 44). Resultados distintos presenta la investigación de Tasayco (2017); que obtuvo como resultado que la calidad del servicio se debe a un 22% de la gestión educativa del director, además se encontró que la gestión educativa influye en la calidad de servicio de las instituciones educativas.

En el segundo objetivo, los resultados arrojaron que el 65,2% de los docentes evaluaron como bueno la dimensión gestión institucional; siendo igualmente buena sus competencias socio afectivo en el 39,1% de los docentes evaluados, además se encontró en la correlación de Spearman que existe relación significativa entre la dimensión institucional y las competencias sociafectivas, aceptándose la hipótesis del investigador. Es decir, los docentes consideran que el Director realiza un buen trabajo empleando una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal, y ello depende para que los docentes presenten buenas relaciones interpersonales mejorando sus competencias socio-afectivas. Dentro de ello, el MINEDU (2014), mencionan que la gestión institucional “es el método y estudios de los procesos relacionados con los elementos de la organización dentro de los colegios” (p.35). Y que para Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) las competencias socio-afectivas son la capacidad para afrontar y solucionar problemas de forma tranquila, conservar las buenas relaciones interpersonales, manifestar de forma asertiva nuestras emociones y pensamientos, suscitar un clima afectivo en el aula que permita conseguir las metas particulares y académicas. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas, responsables, que influyan en el desarrollo armónico de todas de las dimensiones de ser humana. Los resultados no concuerdan con la conclusión del estudio de Tenorio (2016); existe un liderazgo autocrático generando pocos avances en la institución que perjudica los distintos grados jerárquicos, además, se encontró que los profesores evaluados perciben que en la institución existe una buena gestión directiva, en cambio en trabajo de equipo lo perciben como regular ya que no conocen totalmente los objetivos, no encontrándose relación significativa.

En el tercer objetivo, los resultados arrojaron que el 69,6% de los docentes evaluaron como bueno la dimensión gestión pedagógica; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 52,2% de los docentes evaluados, además se encontró en la correlación de Spearman que existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y las competencias socio-afectivas, aceptándose la hipótesis del investigador. Es decir, los docentes perciben que el director lidera la planificación institucional generando en ellos un adecuado uso de las competencias además muestran lealtad y una participación activa logrando alcanzar las metas establecidas y sintiéndose felices por ser parte de ello. Los datos se relacionan con lo dicho por el marco del buen desempeño docente (2015) sobre la gestión pedagógica, que es el conjunto de competencias de los directivos encaminadas a edificar y efectuar la evolución de la institución, formalizando las formas para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la organización, el desarrollo de la convivencia democrática e intercultural y la colaboración de las familias y comunidad; calculando constantemente la gestión de los colegios. Asimismo, con lo dicho por Delval (1994) que las competencias socio-afectivas son propio de la relación, una clase de vínculo impalpable que no se observa concisamente, que continúa en el tiempo. Resultados concuerdan con la investigación de Quino (2017); donde se obtuvo como resultado que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con la práctica docente de los colegios encuestados. Por ello se tiene que valorar la gestión educativa ya que influye de muchas maneras en el desarrollo de las instituciones educativas.

Y finalmente en el cuarto objetivo, los resultados arrojaron que el 56,5% de los docentes evaluaron como bueno la dimensión gestión comunitaria; siendo igualmente buena sus competencias socio-afectivas en el 47,8% de los docentes evaluados, además se encontró en la correlación de Spearman que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y las competencias sociafectivas, rechazándose la hipótesis del investigador. Es decir, los docentes consideran que el director se esfuerza por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia, pero ello no se relaciona con que los docentes presenten buenas competencias socio-afectivas. Los datos se asemejan a lo que señala en el Marco del Buen Desempeño Docente (2015) la gestión comunitaria se refiere a la forma en cómo el colegio se relaciona con la comunidad educativa, a que corresponde, conoce y entiende contextos, insuficiencias y

solicitudes, que constituyen y se involucran en el conocimiento comunitario, estableciendo vínculos educativos con su medio social e interinstitucional, y la comunidad pedagógica, municipal, estatal, organizaciones civiles, eclesiales, etc., (p.37). Lo mismo sucede con la conceptualización de Hernández, Gamboa y Ayala (2003) sobre las competencias socio-afectivas que son aquellos aspectos de la personalidad que ayudan a la regulación del comportamiento del individuo a través de la unión de los conocimientos científicos, las destrezas y las competencias en concordancia con la instrucción de su carrera, así como de sus motivaciones, emociones, necesidades y componentes relacionados a ellos (p.25). Los resultados no coinciden en su totalidad con la conclusión de la investigación de Condori (2017); que obtuvo como resultado que la gestión del director se correlaciona de forma significativa con el desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. Mostrando los siguientes valores, $r=0,795$ y $p=0,000$.

V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación moderada y positiva, mostrando una relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, obteniendo los siguientes valores ($r = .441^*$ y sig. $.035$)
- Existe una correlación baja y positiva, mostrando que no existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, obteniendo los siguientes valores ($r = .220$ y sig. $.312$)
- Existe una correlación moderada y positiva, mostrando que existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, obteniendo los siguientes valores ($r = .438^*$ y sig. $.046$)
- Existe una correlación moderada y positiva, mostrando que existe relación significativa entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, obteniendo los siguientes valores ($r = .476^*$ y sig. $.049$)
- Existe una correlación nula y positiva, mostrando que no existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitario y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, obteniendo los siguientes valores ($r = .197$ y sig. $.368$)

VI. RECOMENDACIONES

- A la UGEL, coordinar para realizar programas de fortalecimiento de capacidades y liderazgo dirigido a los Director de las instituciones educativas con el propósito de continuar optimizando el modelo de gestión directiva y ello repercute en las competencias socio-afectivas de los docentes evaluados.
- Al director de la institución, identificar las competencias, habilidades, destrezas de los docentes y coordinar con el área oportuna para que asistan a capacitaciones sobre la psicología del comportamiento humano y la inteligencia emocional mejorando su nivel de competencias sociafectivas y además con el fin de que todos los docentes lleguen a comunicarse entre ellos de forma asertiva.
- Al director de la institución, deben identificar discrepancias, creencias, hábitos, y otros factores culturales que le ayuden a entender la conducta y las actitudes de los docentes.
- Al director de la institución, difundir entre los docentes que las competencias sociafectivas es una importante variante en el campo educativo, y que tiene que evaluarse e irse mejorando en beneficio de ellos mismo y de los demás, ya que ello también interviene en una mejora de la calidad educativa.
- A los docentes de la institución, identificarse plenamente con su lugar de trabajo sintiéndose parte de ella, además de tener presente que pertenecen a un grupo organizado y disciplinado con un modelo de gestión directiva adecuado, es decir que se identifiquen con la institución, y que trabajen en potencializar sus competencias socio-afectivas debido que ello creará un ambiente cálido y generará un sin fin de beneficios para la institución y para toda la plana educativa

REFERENCIAS

- Aburto, H. y Bonales, J. (2011). *Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional*. Investigación y ciencia.
- Álvarez, I., Ibarra, M., Miranda, E. (Setiembre/diciembre 2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Revista Ra Ximhai. Volumen 9 (4), p. 149-156.
- Atachahua, M. (2018). “*Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú-Lima.
- BALL, S. (1995). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.
- Batista, T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Revista internacional Tecnológica del Chocó. N° 26, p. 99 -104.
- Beltran, F. (2007). *Política versus gestión escolar*. Revista novedades educativas, 18, 4 – 8.
- Bijou, K. y Baer, M. (1990). *Enfoque de habilidades para la vida* (en línea) Suecia. Disponible en: <http://www.paho.org/spanish/hpp/hpf/adol/habilidades.pdf>.
- Casassus, J. (2009). *La educación del ser emocional*. Santiago: Editorial Cuarto Propio.
- Coca, B. (2015). “*Gestión directiva y competencia administrativa según los docentes de los CETPROS Públicos de Huaura, 2014*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú- Lima.
- Correa, S. y Álvarez, A. (2014). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>.
- Condori, M. (2017). “*Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú-Lima.
- Contreras, P. (2005). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria* (Vol. 11). Graó.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. (09 de enero del 2013). Diario Oficial El Peruano.
- Delval, J. (1994). *El desarrollo humano*. Madrid/México: Siglo XXI.

- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas*. Cara y ceca. Troquel, Buenos Aires.
- Freeman, L. (1994). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic, 1983.
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente: una teoría de las inteligencias múltiples*. Editorial Paidós: Barcelona.
- Goleman, D. (1997). *La inteligencia emocional*. Bantam Books: Estados Unidos.
- Guillen, L. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica– 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú) Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?f?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, M. (2001). *Habilidades socia-afectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado*. Aula abierta. Recuperado de [file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-HabilidadesSocioafectivasYDesarrolloPersonalEnLaFo-45446%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-HabilidadesSocioafectivasYDesarrolloPersonalEnLaFo-45446%20(1).pdf).
- Hernández, C; Gamboa, A. y Ayala, E. (2003). *Competencias para los docentes de educación superior*. Recuperado de www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/837.pdf
- Islas, M (2015). “*Gestión Pedagógica basada en el modelo de competencias en el ejercicio profesional de las educadoras en la zona escolar 50 de la delegación Tlalpan*”. (Tesis de Maestría). Universidad de México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición.
- La Serna, J. (2002). *Evaluando la Gestión Educativa Institucional*. Ediciones BiRey. Primera edición. Perú.
- López, R. (2011). *Nuevo manual del supervisor. Director docente. Volumen 2. Ministerio del Poder Popular para la Educación*. Venezuela: Editorial McGraw Hill.
- Martínez, P. (2010). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari-2013* (tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientine, Huari, Perú.

- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2016). "*Proyecto Educativo Nacional*". (J. Carrera, Ed.) Lima, Perú.
Recuperado el 24 de Junio de 2016.
- MINEDUC. (2004). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.
- Montoya, J. (2010). *La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén región la libertad-2009*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima – Perú.
- Padilla, S. (2016). "*La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las instituciones educativas de la Red 11 UGEL 02*". (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Perú-Lima.
- Perrenoud, P. (2004). "*Diez nuevas competencias para enseñar*", Barcelona, Graó.
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman H. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. México: OCDE.
- Ruz, J. y Coquelet, J. (2003). *Convivencia escolar y calidad de la educación*. Ministerio de Educación de Chile, y organización de estados Iberoamericanos: Chile.
- Quino, W (2017). "*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres - 2016*". (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú-Lima.
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas Básicas*. Ediciones Lance Gráfico S.A.C. 1ª edición. Lima Perú.
- Requeijo, D. y Lugo, A. (2006). *Administración escolar*. Caracas, Venezuela: Editorial Biosfera.
- Romagnoli, C., Mena, I. Valdés, A. (2007). *¿Qué son las Habilidades socio-afectivas y éticas?* Valoras UC. Consultado el 28 de Abril de 2015. Disponible en: http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/09/habilidades_socioafectivas.pdf.
- Samper, W. (. (2009). *Introducción a la Pedagogía Afectiva. Pedagogía Afectiva: Ponencia Miguel de Zubiria* (págs. 4-5). Bogotá: Olardu
- Sander, B. (1984). *Administración de la Educación: el concepto de relevancia cultural*, en Revista La Educación N° 96, 49-69 OEA. Washington D.C. Dic/1984.

- Silicio, G. (2005). *Sentido de pertenencia. A Hierarchical Analysis Predicting Sense of Belonging among Latino College Students*. Journal of Hispanic Higher Education, 7(4), 301-320.
- Tasayco, C. (2017). “*La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04, Lima 2016*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo Perú- Lima.
- Tenorio, J. (2016). “*Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014*”. (Tesis de Maestría). Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.
- UNESCO (2000). *Marco de acción Dakar*. Educación para todos: cumplir nuestros compromisos comunes. Adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación Dakar (Senegal), 26-28 de abril de 2000 con los seis Marcos de Acción Regionales. Francia: UNESCO.
- UNESCO (2011). *Manual para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Editorial S.A.C.
- Venegas, J. (2004). *Planificación educativa: bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Vereau, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión educativa*. Fondo editorial FACHSE. Lambayeque Perú.
- Vexler, I. (2009). *Hacia una gestión educativa eficiente y ética*. Diario Correo. Lima Perú.
- Zabalza, M. (2009). “*Ser profesor universitario hoy*”, en *La Cuestión Universitaria*, 5, pp. 69-81.

ANEXOS

VARIABLE: 1 MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA

CÓDIGO:

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de Modelo de Gestión Directiva, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son: Ordinal

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
Gestión administrativa						
1	El director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos didácticos.					
2	El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad					
3	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
4	El director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño.					
5	El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad estimula y apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
6	El director ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.					
7	El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones, reuniones, paneles, etc. –que involucran a los padres de familia					
8	El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa					

9	El director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc.					
Gestión institucional						
1	El director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, R.I.)					
2	El director planifica con la comunidad educativa a través de comisiones de trabajo las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo.					
3	El director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal.					
4	El director promueve una participación que fortalece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa					
5	El director promueve la participación de la comunidad educativa (CONEI, APAFA, ESTUDIANTES, DOCENTES) en la toma de decisiones.					
6	El director desarrolla mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.					
7	El director hace conocer el manual de funciones y procedimientos existentes en la institución					
8	El director se comunica con el personal docente y administrativo a través de documentos formales.					
9	En la elaboración del reglamento interno y organigrama participa la comunidad educativa					
Gestión pedagógica						
1	El director lidera la planificación institucional promoviendo la participación de toda comunidad educativa.					
2	El director facilita los contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes.					
3	El director orienta a los docentes en el uso de materiales educativos, en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
4	El Director promueve la participación democrática de todos los miembros de la comunidad educativa					

5	El director planifica y ejecuta estrategias que permiten fortalecer la convivencia entre los actores de la comunidad educativa					
6	El director conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.					
7	El director promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo de acciones planificadas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
8	El director motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes de los estudiantes.					
9	El director conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional.					
10	El director monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria					
11	El director orienta a los docentes en el uso del tiempo, estrategias y materiales educativos considerando la atención de las necesidades					
12	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes.					
13	El director utiliza los resultados e informes de evaluación como base para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
Gestión comunitaria						
1	Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones					
2	El director promueve nuevos servicios con los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios.					
3	El director demuestra esfuerzo por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.					
4	El director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios.					
5	El director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la					

	comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos).					
6	El director gestiona alianzas estratégicas con instituciones del distrito para realizar las actividades programadas en el plan anual de trabajo. (seguridad, salud)					
7	El director gestiona el uso de servicios y espacios físicos de instituciones públicas para visitas de estudio y recreación.					

FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : **Gestión directiva**
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autores : Br. Martínez Montalván, Lili
- .6. Medición : Gestión directiva
- .7. Administración : Docentes
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual - Colectiva

- **OBJETIVO:**

Evaluar la Gestión directiva desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Gestión administrativa:**

Recursos educativos
Recursos humanos
Recursos materiales
Recursos financieros

- .2. **Gestión institucional:**

Equipos de trabajo para documentos de gestión
Comisiones de trabajo
Políticas de estímulos
Participación
Habilidad para escuchar
Manual de funciones y procedimientos.
Canales de comunicación formal
Reglamento interno y organigrama.

.3. Gestión pedagógica:

Planificación orientada al logro de metas de aprendizaje
Promoción de la convivencia democrática
Promoción de mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa
Establecimiento de metas
Conocimiento de los aprendizajes del Marco Curricular Nacional
Monitoreo
Procesos de evaluación

4. Gestión comunitaria:

Conocimiento de las necesidades de la comunidad
Conocimiento de las demandas de la comunidad
Participación en la cultura de la comunidad
Gestión y alianzas con la comunidad

- **INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario de la Gestión directiva, consta de 38 ítems, y se dividió en cuatro dimensiones: Gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica y gestión comunitaria.
2. Se ha establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: bueno, regular y malo.
3. Cada ítem tiene una valoración de Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)
4. El resultado final es la suma de la calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 38 puntos y el máximo es de 190 puntos, para la variable.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

- .1. **Nivel para cada una de las dimensiones de la Gestión directiva:**

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

.2. **Nivel de la Gestión directiva:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniendo un nivel de la gestión directiva.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTO GESTIÓN DIRECTIVA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	38

Los resultados muestran que el instrumento de gestión directiva es altamente confiable para su aplicación.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	161.5000	128.278	.076	.930
VAR00002	161.3000	127.567	.137	.929
VAR00003	161.9000	120.322	.471	.927
VAR00004	161.6000	125.378	.353	.927
VAR00005	161.6000	124.933	.395	.927
VAR00006	161.5000	128.500	.057	.930
VAR00007	161.7000	120.678	.601	.925
VAR00008	161.7000	135.122	-.414	.936
VAR00009	161.4000	121.822	.630	.925
VAR00010	161.4000	116.489	.572	.926
VAR00011	161.1000	122.100	.768	.924
VAR00012	161.8000	125.733	.508	.927
VAR00013	161.5000	122.500	.583	.925
VAR00014	161.6000	122.489	.434	.927
VAR00015	161.7000	119.789	.668	.924
VAR00016	161.3000	120.678	.748	.924
VAR00017	161.2000	123.956	.488	.926
VAR00018	161.3000	122.456	.587	.925
VAR00019	161.2000	119.956	.874	.923
VAR00020	161.4000	123.156	.513	.926
VAR00021	161.7000	123.344	.257	.931
VAR00022	161.6000	117.600	.777	.923
VAR00023	161.3000	123.122	.527	.926
VAR00024	161.4000	121.378	.670	.924
VAR00025	161.5000	121.167	.704	.924
VAR00026	161.8000	122.178	.553	.926
VAR00027	161.5000	116.500	.824	.922
VAR00028	161.2000	119.956	.874	.923
VAR00029	161.3000	123.789	.468	.926
VAR00030	161.7000	120.900	.585	.925
VAR00031	161.4000	123.378	.493	.926
VAR00032	161.9000	129.433	.000	.929
VAR00033	161.8000	125.067	.319	.928
VAR00034	161.7000	125.122	.438	.927
VAR00035	161.7000	124.233	.534	.926
VAR00036	161.3000	124.233	.429	.927
VAR00037	161.7000	123.344	.631	.925
VAR00038	162.1000	115.433	.789	.922

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Conjunto de estrategias que utiliza el director para dirigir a la solución de problemas de la institución educativa, implica dirigir, generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas, institucionales, pedagógicas y comunitarias, logrando personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional (MINEDU, 2014)	Gestión administrativa La dimensión administrativa se refiere a la gestión de recursos, que es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos educativos; humanos, materiales y financieros (MINEDU, 2014).	Recursos educativos	4. El director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos didácticos.						X		X		X		X		
			7. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad						X		X		X		X		
		Recursos humanos	1. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.						X		X		X		X		
			2. El director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño.						X		X		X		X		
			3. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad estimula y apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.						X		X		X		X		
		Recursos materiales	5. El director ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.						X		X		X		X		

			6.El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones, reuniones, paneles, etc. –que involucran a los padres de familia							X		X		X		X	
		Recursos financieros	9.El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa							X		X		X		X	
			8.El director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc.							X		X		X		X	
	Gestión institucional Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan	Equipos de trabajo para documentos de gestión.	10. El director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, R.I.)							X		X		X		X	
Comisiones de trabajo		11. El director planifica con la comunidad educativa a través de comisiones de trabajo las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo.							X		X		X		X		
Políticas de estímulos		13. El director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal.							X		X		X		X		
Participación		12.El director promueve una participación que fortalece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa							X		X		X		X		
		14. El director promueve la participación de la comunidad educativa (CONEL, APAFA, ESTUDIANTES, DOCENTES) en la toma de decisiones.							X		X		X		X		

<p>cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos tenemos el uso de tiempo y espacio, canales de comunicación formal, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno y organigrama (MINEDU, 2014).</p>	Habilidad para escuchar.	15. El director desarrolla mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.							X		X		X		X		
	Manual de funciones y procedimientos	16.El director hace conocer el manual de funciones y procedimientos existentes en la institución							X		X		X		X		
	Canales de comunicación formal	17. El director se comunica con el personal docente y administrativo a través de documentos formales.							X		X		X		X		
	Reglamento interno y organigrama.	18.En la elaboración del reglamento interno y organigrama participa la comunidad educativa							X		X		X		X		
<p>Gestión pedagógica Es el conjunto de competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y</p>	Planificación orientada al logro de metas de aprendizaje.	19. El director lidera la planificación institucional promoviendo la participación de toda comunidad educativa.							X		X		X		X		
		24. El director facilita los contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes.								X		X		X		X	
		25.El director orienta a los docentes en el uso de materiales educativos, en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes								X		X		X		X	
	Promoción de la convivencia democrática	30. El Director promueve la participación democrática de todos los miembros de la comunidad educativa								X		X		X		X	
		31. El director planifica y ejecuta estrategias que permiten fortalecer la convivencia entre los actores de la comunidad educativa								X		X		X		X	

comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).	Promoción de mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa	21. El director conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa								X		X		X		X	
	Establecimiento de metas	20. El director promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo de acciones planificadas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.								X		X		X		X	
		22. El director motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes de los estudiantes.								X		X		X		X	
	Conocimiento de los aprendizajes del Marco Curricular Nacional.	23. El director conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional.								X		X		X		X	
	Monitoreo	27.El director monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria								X		X		X		X	
		26.El director orienta a los docentes en el uso del tiempo, estrategias y materiales educativos considerando la atención de las necesidades								X		X		X		X	
	Procesos de evaluación	29. El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes.								X		X		X		X	
		28. El director utiliza los resultados e informes de evaluación como base para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.								X		X		X		X	

Gestión comunitaria Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).		32. Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones							X		X		X		X	
	Conocimiento de las necesidades de la comunidad	34. El director promueve nuevos servicios con los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios.							X		X		X		X	
		35. El director demuestra esfuerzo por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.							X		X		X		X	
	Conocimiento de las demandas de la comunidad	33. El director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios.							X		X		X		X	
	Participación en la cultura de la comunidad	36. El director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos).							X		X		X		X	
	Gestión y alianzas con la comunidad	37. El director gestiona alianzas estratégicas con instituciones del distrito para realizar las actividades programadas en el plan anual de trabajo. (seguridad, salud)							X		X		X		X	
	38. El director gestiona el uso de servicios y espacios físicos de instituciones públicas para visitas de estudio y recreación.							X		X		X		X		


 Dra. Ruth H. Guerrero Marchán
 DIRECTORA

Dra. Ruth Hortelia Guerrero Marchán

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario que mide el modelo de gestión directiva
- OBJETIVO** : Conocer el nivel de las competencias socio-afectivas
- DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Guerrero Marchán, Ruth Hortelia
- GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora
- CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR** : Directora del CETPRO “San Martín de Porras”- Piura
- EXPERTICIA DEL EVALUADOR** :
- Dirección (15 años)
 - Jefa del Área de Personal - UGEL Piura (2015)
 - Especialista de Educación - UGEL Piura (2016-2017)
 - Miembro del Comité de la Unidad de Gestión Educativa Local –Piura, responsable de la Evaluación para Acceder a Plazas Vacantes en los Cargos Directivos, Jerárquicos y de Especialistas en Educación en el Marco de la ley de Reforma Magisterial

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



Dra. Ruth Guerrero Marchán

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

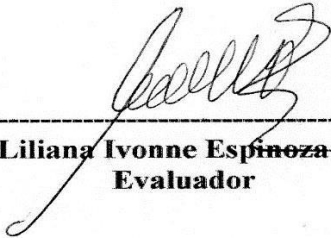
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Conjunto de estrategias que utiliza el director para dirigir a la solución de problemas de la institución educativa, implica dirigir, generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas, institucionales, pedagógicas y comunitarias, logrando personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional (MINEDU, 2014)	Gestión administrativa La dimensión administrativa se refiere a la gestión de recursos, que es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos educativos; humanos, materiales y financieros (MINEDU, 2014).	Recursos educativos	4. El director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos didácticos.						X		X		X		X		
			7. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad						X		X		X		X		
		Recursos humanos	1. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.						X		X		X		X		
			2. El director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño.						X		X		X		X		
			3. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad estimula y apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.						X		X		X		X		
		Recursos materiales	5. El director ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.						X		X		X		X		
Recursos financieros	6. El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y						X		X		X		X				

			rendición de cuentas como exposiciones, reuniones, paneles, etc. –que involucran a los padres de familia																
			9.El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa						X		X		X		X				
			8.El director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc.						X		X		X		X				
Gestión institucional Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos tenemos el uso de tiempo y espacio, canales de comunicación		Equipos de trabajo para documentos de gestión.	10. El director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, R.I.)						X		X		X		X				
		Comisiones de trabajo	11. El director planifica con la comunidad educativa a través de comisiones de trabajo las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo.						X		X		X		X				
		Políticas de estímulos	13. El director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal.						X		X		X		X				
		Participación	12.El director promueve una participación que fortalece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa						X		X		X		X				
			14. El director promueve la participación de la comunidad educativa (CONEI, APAFA, ESTUDIANTES, DOCENTES) en la toma de decisiones.						X		X		X		X				
		Habilidad para escuchar.	15. El director desarrolla mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.							X		X		X		X			
		Manual de funciones y	16.El director hace conocer el manual de funciones y procedimientos existentes en la institución							X		X		X		X			

formal, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno y organigrama (MINEDU, 2014).	procedimientos																	
	Canales de comunicación formal	17. El director se comunica con el personal docente y administrativo a través de documentos formales.						X		X		X		X				
	Reglamento interno y organigrama.	18. En la elaboración del reglamento interno y organigrama participa la comunidad educativa						X		X		X		X				
Gestión pedagógica Es el conjunto de competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la	Planificación orientada al logro de metas de aprendizaje.	19. El director lidera la planificación institucional promoviendo la participación de toda comunidad educativa.						X		X		X		X				
		24. El director facilita los contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes.						X		X		X		X				
		25. El director orienta a los docentes en el uso de materiales educativos, en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X				
	Promoción de la convivencia democrática	30. El Director promueve la participación democrática de todos los miembros de la comunidad educativa							X		X		X		X			
		31. El director planifica y ejecuta estrategias que permiten fortalecer la convivencia entre los actores de la comunidad educativa							X		X		X		X			
	Promoción de mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa	21. El director conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa							X		X		X		X			
	Establecimiento de metas	20. El director promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo							X		X		X		X			

institución educativa (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).		de acciones planificadas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.															
		22. El director motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes de los estudiantes.						X		X		X		X			
	Conocimiento de los aprendizajes del Marco Curricular Nacional.	23. El director conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional.						X		X		X		X			
	Monitoreo	27. El director monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria						X		X		X		X			
		26. El director orienta a los docentes en el uso del tiempo, estrategias y materiales educativos considerando la atención de las necesidades						X		X		X		X			
	Procesos de evaluación	29. El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes.						X		X		X		X			
28. El director utiliza los resultados e informes de evaluación como base para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.							X		X		X		X				
Gestión comunitaria Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y	Conocimiento de las necesidades de la comunidad	32. Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones						X		X		X		X			
		34. El director promueve nuevos servicios con los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios.						X		X		X		X			
		35. El director demuestra esfuerzo por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.						X		X		X		X			

comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).	Conocimiento de las demandas de la comunidad	33. El director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios.							X		X		X		X	
	Participación en la cultura de la comunidad	36. El director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos).							X		X		X		X	
	Gestión y alianzas con la comunidad	37. El director gestiona alianzas estratégicas con instituciones del distrito para realizar las actividades programadas en el plan anual de trabajo. (seguridad, salud)							X		X		X		X	
		38. El director gestiona el uso de servicios y espacios físicos de instituciones públicas para visitas de estudio y recreación.							X		X		X		X	



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide el modelo de gestión directiva

OBJETIVO : Conocer el nivel del modelo de gestión directiva

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Investigadora
Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Conjunto de estrategias que utiliza el director para dirigir a la solución de problemas de la institución educativa, implica dirigir, generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas, institucionales, pedagógicas y comunitarias, logrando personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional (MINEDU, 2014)	Gestión administrativa La dimensión administrativa se refiere a la gestión de recursos, que es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos educativos; humanos, materiales y financieros (MINEDU, 2014).	Recursos educativos	4. El director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos didácticos.						X		X		X		X		
			7. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad						X		X		X		X		
		Recursos humanos	1. El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.						X		X		X		X		
			2. El director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño.						X		X		X		X		
			3. El director dirige exclusivamente el proceso educativo sobre la base de la normatividad estimula y apoya las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.						X		X		X		X		
		Recursos materiales	5. El director ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.						X		X		X		X		
		Recursos financieros	6. El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones, reuniones, paneles, etc. –que involucran a los padres de familia						X		X		X		X		

			9.El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa							X		X		X		X			
			8.El director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc.							X		X		X		X			
Gestión institucional Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos tenemos el uso de tiempo y espacio, canales de comunicación formal, comisiones		Equipos de trabajo para documentos de gestión.	10. El director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, R.I.)							X		X		X		X			
		Comisiones de trabajo	11. El director planifica con la comunidad educativa a través de comisiones de trabajo las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo.							X		X		X		X			
		Políticas de estímulos	13. El director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal.								X		X		X		X		
		Participación	12.El director promueve una participación que fortalece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa								X		X		X		X		
			14. El director promueve la participación de la comunidad educativa (CONEI, APAFA, ESTUDIANTES, DOCENTES) en la toma de decisiones.									X		X		X		X	
		Habilidad para escuchar.	15. El director desarrolla mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones.									X		X		X		X	
		Manual de funciones y procedimientos	16.El director hace conocer el manual de funciones y procedimientos existentes en la institución									X		X		X		X	

de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno y organigrama (MINEDU, 2014).	Canales de comunicación formal	17. El director se comunica con el personal docente y administrativo a través de documentos formales.							X		X			X		X			
	Reglamento interno y organigrama.	18. En la elaboración del reglamento interno y organigrama participa la comunidad educativa							X		X			X		X			
Gestión pedagógica Es el conjunto de competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Marco	Planificación orientada al logro de metas de aprendizaje.	19. El director lidera la planificación institucional promoviendo la participación de toda comunidad educativa.							X		X			X		X			
		24. El director facilita los contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes.								X		X			X		X		
		25. El director orienta a los docentes en el uso de materiales educativos, en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes								X		X			X		X		
	Promoción de la convivencia democrática	30. El Director promueve la participación democrática de todos los miembros de la comunidad educativa								X		X			X		X		
		31. El director planifica y ejecuta estrategias que permiten fortalecer la convivencia entre los actores de la comunidad educativa								X		X			X		X		
	Promoción de mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa	21. El director conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa								X		X			X		X		
	Establecimiento de metas	20. El director promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo de acciones planificadas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.								X		X			X		X		

del Buen Desempeño Docente, 2015).		22. El director motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los aprendizajes de los estudiantes.							X		X		X		X		
	Conocimiento de los aprendizajes del Marco Curricular Nacional.	23. El director conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional.							X		X		X		X		
	Monitoreo	27.El director monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria							X		X		X		X		
		26.El director orienta a los docentes en el uso del tiempo, estrategias y materiales educativos considerando la atención de las necesidades							X		X		X		X		
	Procesos de evaluación	29. El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes.							X		X		X		X		
		28. El director utiliza los resultados e informes de evaluación como base para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.							X		X		X		X		
Gestión comunitaria Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y	Conocimiento de las necesidades de la comunidad	32. Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones							X		X		X		X		
		34. El director promueve nuevos servicios con los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios.							X		X		X		X		
		35. El director demuestra esfuerzo por mantener la creatividad y la innovación en las relaciones con los padres de familia.								X		X		X		X	

comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).	Conocimiento de las demandas de la comunidad	33. El director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios.							X		X		X		X	
	Participación en la cultura de la comunidad	36. El director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos).							X		X		X		X	
	Gestión y alianzas con la comunidad	37. El director gestiona alianzas estratégicas con instituciones del distrito para realizar las actividades programadas en el plan anual de trabajo. (seguridad, salud)							X		X		X		X	
		38. El director gestiona el uso de servicios y espacios físicos de instituciones públicas para visitas de estudio y recreación.							X		X		X		X	



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide el modelo de gestión directiva

OBJETIVO : Conocer el nivel del modelo de gestión directiva

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Investigador
Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

VARIABLE: 2 COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS

CÓDIGO:

Indicaciones: Estimado Docente, este cuestionario contiene ítems sobre la variable de competencia socio afectivo, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de las instituciones educativas.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son: Ordinal

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
Clima afectivo en el aula						
1	En la institución se desarrollan estrategias con los docentes para promover en el aula el desarrollo positivo de la imagen del estudiante					
2	En la institución se motiva a desarrollar con mucha vocación la tarea de enseñar					
3	En la institución se estimula el compromiso de los docentes con las actividades académicas.					
4	En la institución se consideran las necesidades de los estudiantes al momento de establecer los objetivos de la institución.					
Relaciones interpersonales						
5	En la institución los docentes expresan sinceramente y con respeto sus opiniones.					
6	En la institución los docentes colaboran con los demás cuando el caso lo requiere					
7	Los miembros de la institución educativa muestran interés y preocupación por los problemas de sus compañeros de trabajo					
	Los docentes de la institución muestran interés por solucionar los problemas que les afecta					
8	Existen relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la institución que les permite apoyarse cuando se encuentran en problemas.					
9	Existe entre los docentes y administrativos una comunicación alturada y de respeto					
Comunicación asertiva						

10	Existe entre los miembros de la institución plena confianza para expresar sus opiniones					
11	Los miembros de la institución sienten satisfacción de expresar sus opiniones					
12	En la institución educativa los docentes y administrativos sienten libertad para expresar sus opiniones					
13	En la institución educativa se respetan los derechos propios sin necesidad de usar la agresión.					
14	En la institución educativa se respetan los derechos de todos los docentes y administrativos					
15	Existe entre los miembros de la institución plena confianza para expresar sus opiniones					
Sentido de pertenencia						
16	En la institución, los docentes dedican más tiempo del que les corresponde para realizar su trabajo					
17	Los docentes muestran lealtad a la institución educativa en las actividades que realizan.					
18	Los docentes a través del trabajo colaborativo alcanzan los objetivos de la institución.					
19	Los docentes cuando escuchan a personas desconocidas hablar bien de la institución educativa se sienten orgullosos.					
20	Los docentes sienten satisfacción por trabajar en la institución educativa.					
21	En algunas oportunidades los docentes consideran que su trabajo es monótono o aburrido					
22	Los docentes se sienten motivados por pertenecer a ésta institución y por ello hacen su mejor esfuerzo					
24	Los docentes dan lo mejor de sí a cambio de incentivos adicionales					

FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : **Competencias socio-afectivas**
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autores : Br. Martínez Montalván, Lili
- .6. Medición : Competencias socio-afectivas
- .7. Administración : Docentes
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual - Colectiva

- **OBJETIVO:**

Evaluar las competencias socio-afectivas desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Clima afectivo en el aula:**

- Expectativas sobre la imagen de los estudiantes
- Vocación para enseñar
- Adecuación de la enseñanza a las necesidades del estudiante

- .2. **Relaciones interpersonales:**

- Asertividad
- Colaboración
- Empatía
- Solución de problemas
- Relaciones sociales
- Comunicación

- .3. **Comunicación asertiva:**

- Expresión directa de ideas, creencias y sentimiento,
- Respeto de los propios derechos y de los demás.

.4. Sentido de pertenencia:

- Compromiso
- Identificación
- Motivación

• **INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario de las Competencias socio-afectivas, consta de 23 ítems, y se dividió en cuatro dimensiones: Clima afectivo en el aula, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y sentido de pertenencia.
2. Se ha establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: baja, regular y buena.
3. Cada ítem tiene una valoración de Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)
4. El resultado final es la suma de la calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 23 puntos y el máximo es de 115 puntos, para la variable.

• **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

• **EVALUACIÓN:**

.1. Nivel para cada una de las dimensiones de las Competencias socio-afectivas:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

.2. Nivel de las Competencias socio-afectivas:

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniendo un nivel de las competencias socio-afectivas.

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
INSTRUMENTO VARIABLE SOCIO-AFECTIVA**

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	23

Los resultados muestran que el instrumento de socio afectivo es altamente confiable para su aplicación.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	90.6000	53.822	.560	.875
VAR00002	90.6000	59.600	.428	.880
VAR00003	90.3000	56.678	.623	.874
VAR00004	90.3000	54.011	.709	.870
VAR00005	90.2000	57.067	.558	.876
VAR00006	90.4000	54.267	.711	.870
VAR00007	90.5000	54.500	.572	.874
VAR00008	90.4000	57.378	.571	.876
VAR00009	90.5000	53.611	.840	.867
VAR00010	90.2000	56.844	.587	.875
VAR00011	90.5000	58.944	.412	.880
VAR00012	90.7000	57.122	.624	.875
VAR00013	90.6000	53.156	.752	.868
VAR00014	90.3000	59.567	.245	.883
VAR00015	90.4000	56.489	.698	.873
VAR00016	90.5000	55.611	.613	.874
VAR00017	90.3000	54.011	.709	.870
VAR00018	90.6000	59.600	.428	.880
VAR00019	90.1000	57.211	.552	.876
VAR00020	90.1000	56.544	.641	.874
VAR00021	92.6000	68.044	-.486	.911
VAR00022	90.2000	56.622	.616	.875
VAR00023	92.5000	56.500	.180	.901

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relacionan con la capacidad para enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, mantener buenas relaciones interpersonales, comunicar asertivamente nuestros sentimientos e ideas, promover un clima afectivo en el aula que nos permitan alcanzar nuestros objetivos personales y académicos. Implica además la vivencia de conductas asertivas,	Clima afectivo en el aula. Este concepto se entiende como la cercanía afectiva con los estudiantes, expresar el gusto por enseñar, generar expectativas positivas y realistas sobre la imagen de sus alumnos, y por el ajuste del docente a las necesidades de su grupo curso, dando espacio a un ambiente agradable y estimulante que favorece el aprendizaje (MINEDUC, 2004; Casassus, 2009).	Expectativas sobre la imagen de los estudiantes	1. En la institución se desarrollan estrategias con los docentes para promover en el aula el desarrollo positivo de la imagen del estudiante						X		X		X		X		
		Vocación para enseñar	2. En la institución se motiva a desarrollar con mucha vocación la tarea de enseñar						X		X		X		X		
			4. En la institución se estimula el compromiso de los docentes con las actividades académicas.						X		X		X		X		
		Adecuación de la enseñanza a las necesidades del estudiante	3. En la institución se consideran las necesidades de los estudiantes al momento de establecer los objetivos de la institución.						X		X		X		X		
Relaciones interpersonales		Asertividad	5. En la institución los docentes expresan sinceramente y con respeto sus opiniones.						X		X		X		X		

<p>Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral (Martínez, 2010).</p> <p>Comunicación asertiva Es la capacidad de expresar las propias ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa...". Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (MINEDU, 2016).</p>	Colaboración	6.En la institución los docentes colaboran con los demás cuando el caso lo requiere							X		X		X		X				
	Empatía	10.Los miembros de la institución educativa muestran interés y preocupación por los problemas de sus compañeros de trabajo							X		X		X		X				
	Solución de problemas	7.Los docentes de la institución muestran interés por solucionar los problemas que les afecta							X		X		X		X				
	Relaciones interpersonales	9. Existen relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la institución que les permite apoyarse cuando se encuentran en problemas.							X		X		X		X				
	Comunicación	8. Existe entre los docentes y administrativos una comunicación alturada y de respeto							X		X		X		X				
	<p>Expresión directa de ideas, creencias y sentimientos</p>	11. Existe entre los miembros de la institución plena confianza para expresar sus opiniones								X		X		X		X			
		12. Los miembros de la institución sienten satisfacción de expresar sus opiniones								X		X		X		X			
		13.En la institución educativa los docentes y administrativos sienten libertad para expresar sus opiniones								X		X		X		X			
		<p>Respeto de los propios derechos y de los demás</p>	14. En la institución educativa se respetan los derechos propios sin necesidad de usar la agresión.								X		X		X		X		
			15. En la institución educativa se respetan los derechos de todos los docentes y administrativos								X		X		X		X		

<p>Sentido de pertenencia Se refiere básicamente a un sentimiento personal que experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se siente fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005).</p>	Compromiso	16. En la institución, los docentes dedican más tiempo del que les corresponde para realizar su trabajo							X		X		X		X	
		17. Los docentes muestran lealtad a la institución educativa en las actividades que realizan.							X		X		X		X	
	Identificación	18. Los docentes a través del trabajo colaborativo alcanzan los objetivos de la institución.							X		X		X		X	
		19. Los docentes cuando escuchan a personas desconocidas hablar bien de la institución educativa se sienten orgullosos.							X		X		X		X	
		20. Los docentes sienten satisfacción por trabajar en la institución educativa.							X		X		X		X	
		21. En algunas oportunidades los docentes consideran que su trabajo es monótono o aburrido							X		X		X		X	
	Motivación	22. Los docentes se sienten motivados por pertenecer a ésta institución y por ello hacen su mejor esfuerzo							X		X		X		X	
		23. Los docentes dan lo mejor de sí a cambio de incentivos adicionales							X		X		X		X	



 Dra. Ruth E. Guerrero Marchán
 DIRECTORA


Dra. Ruth Hortelia Guerrero Marchán

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario que mide las competencias socio-afectivas
- OBJETIVO** : Conocer el nivel de las competencias socio-afectivas
- DIRIGIDO A** : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Guerrero Marchán, Ruth Hortelia
- GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora
- CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR** : Directora del CETPRO “San Martín de Porras” - Piura
- EXPERTICIA DEL EVALUADOR** :
- Dirección (15 años)
 - Jefa del Área de Personal - UGEL Piura (2015)
 - Especialista de Educación - UGEL Piura (2016-2017)
 - Miembro del Comité de la Unidad de Gestión Educativa Local –Piura, responsable de la Evaluación para Acceder a Plazas Vacantes en los Cargos Directivos, Jerárquicos y de Especialistas en Educación en el Marco de la ley de Reforma Magisterial

VALORACIÓN

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



~~Dra. Ruth Guerrero Marchán~~
EVALUADOR


MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relacionan con la capacidad para enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, mantener buenas relaciones interpersonales, comunicar asertivamente nuestros sentimientos e ideas, promover un clima afectivo en el aula que nos permitan alcanzar nuestros objetivos personales y académicos. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas,	Clima afectivo en el aula. Este concepto se entiende como la cercanía afectiva con los estudiantes, expresar el gusto por enseñar, generar expectativas positivas y realistas sobre la imagen de sus alumnos, y por el ajuste del docente a las necesidades de su grupo curso, dando espacio a un ambiente agradable y estimulante que favorece el aprendizaje (MINEDUC, 2004; Casassus, 2009).	Expectativas sobre la imagen de los estudiantes	1.En la institución se desarrollan estrategias con los docentes para promover en el aula el desarrollo positivo de la imagen del estudiante							X		X		X		X		
		Vocación para enseñar	2. En la institución se motiva a desarrollar con mucha vocación la tarea de enseñar							X		X		X		X		
			4. En la institución se estimula el compromiso de los docentes con las actividades académicas.							X		X		X		X		
		Adecuación de la enseñanza a las necesidades del estudiante	3. En la institución se consideran las necesidades de los estudiantes al momento de establecer los objetivos de la institución.							X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los	Asertividad	5. En la institución los docentes expresan sinceramente y con respeto sus opiniones.							X		X		X		X		
		Colaboración	6.En la institución los docentes colaboran con los demás cuando el caso lo requiere							X		X		X		X		
		Empatía	10.Los miembros de la institución educativa muestran interés y preocupación por los							X		X		X		X		

demás trabajadores del medio laboral (Martínez, 2010).		problemas de sus compañeros de trabajo																
	Solución de problemas	7.Los docentes de la institución muestran interés por solucionar los problemas que les afecta							X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	9. Existen relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la institución que les permite apoyarse cuando se encuentran en problemas.							X		X		X		X			
	Comunicación	8. Existe entre los docentes y administrativos una comunicación alturada y de respeto							X		X		X		X			
Comunicación asertiva Es la capacidad de expresar las propias ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa...”. Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (MINEDU, 2016).	Expresión directa de ideas, creencias y sentimientos	11. Existe entre los miembros de la institución plena confianza para expresar sus opiniones							X		X		X		X			
		12. Los miembros de la institución sienten satisfacción de expresar sus opiniones							X		X		X		X			
		13.En la institución educativa los docentes y administrativos sienten libertad para expresar sus opiniones							X		X		X		X			
	Respeto de los propios derechos y de los demás	14. En la institución educativa se respetan los derechos propios sin necesidad de usar la agresión.							X		X		X		X			
		15. En la institución educativa se respetan los derechos de todos los docentes y administrativos							X		X		X		X			
Sentido de pertenencia Se refiere básicamente a un sentimiento personal que	Compromiso	16.En la institución, los docentes dedican más tiempo del que les							X		X		X		X			

<p>experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se sienten fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005).</p>		corresponde para realizar su trabajo															
		17. Los docentes muestran lealtad a la institución educativa en las actividades que realizan.						X		X		X		X			
	Identificación	18. Los docentes a través del trabajo colaborativo alcanzan los objetivos de la institución.						X		X		X		X			
		19. Los docentes cuando escuchan a personas desconocidas hablar bien de la institución educativa se sienten orgullosos.						X		X		X		X			
		20. Los docentes sienten satisfacción por trabajar en la institución educativa.						X		X		X		X			
		21. En algunas oportunidades los docentes consideran que su trabajo es monótono o aburrido						X		X		X		X			
	Motivación	22. Los docentes se sienten motivados por pertenecer a ésta institución y por ello hacen su mejor esfuerzo						X		X		X		X			
		23. Los docentes dan lo mejor de sí a cambio de incentivos adicionales						X		X		X		X			



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide las competencias socio-afectivas

OBJETIVO : Conocer el nivel del modelo de gestión directiva

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

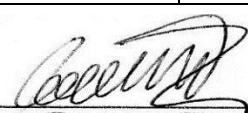
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Investigadora
Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14879, MONTE ABIERTO, SULLANA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relacionan con la capacidad para enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, mantener buenas relaciones interpersonales, comunicar asertivamente nuestros sentimientos e ideas, promover un clima afectivo en el aula que nos permitan alcanzar nuestros objetivos personales y académicos. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas,	Clima afectivo en el aula. Este concepto se entiende como la cercanía afectiva con los estudiantes, expresar el gusto por enseñar, generar expectativas positivas y realistas sobre la imagen de sus alumnos, y por el ajuste del docente a las necesidades de su grupo curso, dando espacio a un ambiente agradable y estimulante que favorece el aprendizaje (MINEDUC, 2004; Casassus, 2009).	Expectativas sobre la imagen de los estudiantes	1.En la institución se desarrollan estrategias con los docentes para promover en el aula el desarrollo positivo de la imagen del estudiante							X		X		X		X		
		Vocación para enseñar	2. En la institución se motiva a desarrollar con mucha vocación la tarea de enseñar						X		X		X		X			
			4. En la institución se estimula el compromiso de los docentes con las actividades académicas.						X		X		X		X			
		Adecuación de la enseñanza a las necesidades del estudiante	3. En la institución se consideran las necesidades de los estudiantes al momento de establecer los objetivos de la institución.						X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los	Asertividad	5. En la institución los docentes expresan sinceramente y con respeto sus opiniones.							X		X		X		X		
		Colaboración	6.En la institución los docentes colaboran con los demás cuando el caso lo requiere							X		X		X		X		
		Empatía	10.Los miembros de la institución educativa muestran interés y preocupación por los							X		X		X		X		

demás trabajadores del medio laboral (Martínez, 2010).		problemas de sus compañeros de trabajo																	
	Solución de problemas	7.Los docentes de la institución muestran interés por solucionar los problemas que les afecta							X		X		X		X				
	Relaciones interpersonales	9. Existen relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la institución que les permite apoyarse cuando se encuentran en problemas.							X		X		X		X				
	Comunicación	8. Existe entre los docentes y administrativos una comunicación alturada y de respeto							X		X		X		X				
Comunicación asertiva Es la capacidad de expresar las propias ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa...”. Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (MINEDU, 2016).	Expresión directa de ideas, creencias y sentimientos	11. Existe entre los miembros de la institución plena confianza para expresar sus opiniones							X		X		X		X				
		12. Los miembros de la institución sienten satisfacción de expresar sus opiniones							X		X		X		X				
		13.En la institución educativa los docentes y administrativos sienten libertad para expresar sus opiniones								X		X		X		X			
	Respeto de los propios derechos y de los demás	14. En la institución educativa se respetan los derechos propios sin necesidad de usar la agresión.								X		X		X		X			
		15. En la institución educativa se respetan los derechos de todos los docentes y administrativos								X		X		X		X			
Sentido de pertenencia Se refiere básicamente a un sentimiento personal que	Compromiso	16.En la institución, los docentes dedican más tiempo del que les							X		X		X		X				

<p>experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se sienta fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005).</p>		corresponde para realizar su trabajo															
		17. Los docentes muestran lealtad a la institución educativa en las actividades que realizan.						X		X		X		X			
	Identificación	18. Los docentes a través del trabajo colaborativo alcanzan los objetivos de la institución.						X		X		X		X			
		19. Los docentes cuando escuchan a personas desconocidas hablar bien de la institución educativa se sienten orgullosos.						X		X		X		X			
		20. Los docentes sienten satisfacción por trabajar en la institución educativa.						X		X		X		X			
		21. En algunas oportunidades los docentes consideran que su trabajo es monótono o aburrido						X		X		X		X			
	Motivación	22. Los docentes se sienten motivados por pertenecer a ésta institución y por ello hacen su mejor esfuerzo						X		X		X		X			
		23. Los docentes dan lo mejor de sí a cambio de incentivos adicionales						X		X		X		X			



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario que mide las competencias socio-afectivas

OBJETIVO : Conocer el nivel de las competencias socio-afectivas

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR : Docente de Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR : Investigador
Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN :

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

MATRIZ DE ÍTEMS: GESTIÓN DIRECTIVA

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Modelo de gestión directiva	Entendemos como modelo de gestión directiva a ese conjunto de estrategias que utiliza el director para dirigir a la solución de problemas de la institución educativa, implica dirigir, generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas, institucionales, pedagógicas y comunitarias, logrando personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el	<p style="text-align: center;">Gestión administrativa</p> <p>La dimensión administrativa se refiere a la gestión de recursos, que es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos educativos; humanos, materiales y financieros (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).</p>	<p>Gestión de recursos humano</p> <p>Gestión de recursos material</p> <p>Gestión de recurs</p> <p>financieros</p> <p>Cumplimiento de normas</p> <p>Monitoreo de funciones</p> <p>Control de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. • El director solicita a los docentes certificados de cursos de actualización que haya realizado de manera independiente para fortalecer su desempeño. • Estimula y apoya las iniciativas de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización. • El director promueve la distribución oportuna y pertinente de los recursos humanos y didácticos. • El director ejecuta acciones para contar con instalaciones adecuadas y seguras, que faciliten el 	

	desarrollo nacional (MINEDU, 2014)			<p>proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director diseña, organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones, reuniones, paneles, etc. –que involucran a los padres de familia • El proceso educativo lo dirige exclusivamente sobre la base de la normatividad. • El director es eficiente en los trámites administrativos que garantizan el control de la información: certificados, informes, libretas, nóminas etc. • El director realiza acciones que permiten tener la información escolar actualizada y ordenada de acuerdo a cuatro criterios: académica, financiera, legal y administrativa. 	
		<p>Gestión institucional Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los</p>	<p>Equipos de trabajo para documentos de gestión. Comisiones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El director organiza a la comunidad educativa en equipos de trabajo para la formulación y reajuste de los 	

		<p>miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos tenemos el uso de tiempo y espacio, canales de comunicación formal, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno y organigrama (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).</p>	<p>Políticas de estímulos Promueve la participación Habilidad para escuchar Manual de funciones y procedimientos. Canales de comunicación formal Reglamento interno y organigrama.</p>	<p>instrumentos de gestión escolar. (PEI, PAT, R.I.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director planifica con la comunidad educativa a través de comisiones de trabajo las actividades a realizarse en el Plan Anual de Trabajo. • Las relaciones interpersonales son frías, distantes entre los actores de la comunidad educativa. • El director emplea una política de estímulos o incentivos para mejorar el desempeño del personal. • El director promueve la participación de la comunidad educativa (CONEI, APAFA, ESTUDIANTES, DOCENTES) en la toma de decisiones. • El director desarrolla mecanismos de escucha activa de problemas para luego tomar decisiones. • El director hace conocer el manual de funciones y procedimientos existentes en la institución. 	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • El director se comunica con el personal docente y administrativo a través de documentos formales. • En la elaboración del reglamento interno y organigrama participa la comunidad educativa. 	
		<p>Gestión pedagógica Es el conjunto de competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Marco del Buen Desempeño Docente, 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en la planificación orientada al logro de metas de aprendizaje. • Promoción de la convivencia democrática. • Ejerce liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa • Establecimiento de metas • Conoce los aprendizajes del Marco Curricular Nacional. • Monitoreo • Liderazgo en los procesos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera la planificación institucional promoviendo la participación de toda comunidad educativa. • Promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo de acciones planificadas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. • Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa. • Motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela, centrándose en los 	<p>Ordinal Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p>

				<p>aprendizajes de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional. • Facilita los contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes. • Orienta a los docentes en el uso de materiales educativos, en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes. • Orienta a los docentes en el uso del tiempo, estrategias y materiales educativos considerando la atención de las necesidades específicas de los estudiantes. • Monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a 	Totalmente en desacuerdo
--	--	--	--	---	--------------------------

				<p>su práctica pedagógica diaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza los resultados e informes de evaluación como base para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. • Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes. 	
		<p>Gestión comunitaria Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.</p>	<p>Responde a expectativas Uso de protocolos Promueve nuevos servicios Mantiene la creatividad Promueve la participación de la comunidad Gestiona alianzas estratégicas Gestiona espacios físicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una implicación proactiva con el usuario para responder a sus expectativas, necesidades y preocupaciones. • El director cumple con los protocolos para resolver situaciones de quejas y reclamaciones de los usuarios. • El director promueve nuevos servicios con los docentes de la institución educativa que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios. • El director demuestra esfuerzo por mantener la creatividad y la innovación 	

				<p>en las relaciones con los padres de familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director promueve la participación de la comunidad educativa en las celebraciones de la comunidad (fiestas patrias, ferias, juegos deportivos). • El director gestiona alianzas estratégicas con instituciones del distrito para realizar las actividades programadas en el plan anual de trabajo. (seguridad, salud) • El director gestiona el uso de servicios y espacios físicos de instituciones públicas para visitas de estudio y recreación. 	
--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE ÍTEMS: COMPETENCIAS SOCIO-AFECTIVAS

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2 Competencias socio-afectivas	Romagnoli, Mena y Valdés, (2007) mencionan que se relacionan con la capacidad para enfrentar y resolver conflictos de manera pacífica, mantener buenas relaciones interpersonales, comunicar asertivamente nuestros sentimientos e ideas, promover un clima afectivo en el aula que nos permitan alcanzar nuestros objetivos personales y académicos. Implica además la vivencia de conductas asertivas, empáticas, responsables, que	<p>Clima afectivo en el aula. Este concepto se entiende como la cercanía afectiva con los estudiantes, expresar el gusto por enseñar, generar expectativas positivas y realistas sobre la imagen de sus alumnos, y por el ajuste del docente a las necesidades de su grupo curso, dando espacio a un ambiente agradable y estimulante que favorece el aprendizaje (MINEDUC, 2004; Casassus, 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con su estudiante • Gusto por enseñar • Necesidades de los estudiantes. • Estrategias de enseñanza. • Predisposición del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • El director mantiene relaciones favorables con los estudiantes. • Me gusta dedicarme al trabajo que realizo en la institución. • Se toma en cuenta las necesidades de los estudiantes al momento de establecer los objetivos de la institución. • El docente muestra predisposición para comprometerse con las actividades académicas. 	Ordinal
		<p>Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación, asertividad, colaboración, empatía, solución de problemas y manejo de las relaciones del trabajador con sus colegas, el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Colaboración • Empatía • Solución de problemas • Manejo de relaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando mi colega me pide que haga algo que no quiero, digo NO sin sentir culpa o ansiedad. • Soy capaz de colaborar con mis colegas si es que lo requieren. • Puedo observar interés de mis colegas cuando una de 	

	influyan en el desarrollo armónico de todas y cada una de las dimensiones de la persona humana.	personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral (Martínez et al., 2010, p. 32).		ellas se encuentra en problemas. <ul style="list-style-type: none"> • Soy capaz de establecer una conversación con altura para solucionar conflictos. • Puedo conversar con facilidad con mis colegas porque siento que ellas me dan fuerza para solucionarlo
	<p>Comunicación asertiva Es la capacidad de expresar las propias ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa...”. Implica además el respeto irrestricto de los propios derechos y los de los pares con la finalidad de facilitar el logro de los objetivos comunicacionales (MINEDU, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de sentimiento, creencias e ideas. • Comunicación positiva • Mensaje comunicacionales sinceros. • Respeto de los derechos personales • Respeto de los derechos de los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expreso con confianza mis opiniones a mis colegas. • Me siento a gusto expresando mis puntos de vista a mis colegas. • La comunicación es abierta y de confianza. • Puedo conversar con facilidad con mis colegas porque siento que me dan confianza. • Hago respetar mis derechos sin necesidad de usar la agresión. • Suelo respetar los derechos de los otros docentes. 	
	<p>Sentido de pertenencia Se refiere básicamente a un sentimiento personal que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Identificación 	<ul style="list-style-type: none"> • Dedico más tiempo a mi trabajo del que me corresponde. 	

		<p>experimenta el ser humano hacia los valores, ideales, carácter, actuaciones que posee un determinado grupo (familiar, escolar, social) y del cual se siente fuertemente comprometido, identificado y motivado a pertenecer (Silicio, 2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestro lealtad a la institución educativa en las actividades que realizo. • Colaboro con otros docentes para alcanzar los objetivos. • Cuando escucho a desconocidos hablar bien de la institución educativa me siento orgulloso. • De ser posible me gustaría trabajar en esta empresa por un largo tiempo. • Me satisface que otras personas sepan que trabajo en la institución educativa. • Pocas veces considero que mi trabajo es monótono o aburrido. • Pertenecer a esta institución educativa me motiva a hacer mi mejor esfuerzo. • Necesito incentivos adicionales para dar lo mejor de mí 	
--	--	--	--	---	--

Matriz de consistencia de investigación

TÍTULO: Modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Método	Población
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p>	<p>Diseño de estudio: No experimental</p> <p>Tipo: Descriptivos correlacionales transversales</p>	<p>La población la conforman los 23 docentes de la I:E</p>
<p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión administrativas y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión pedagógico y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>Demostrar la relación entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>Establecer la relación entre el modelo de gestión pedagógica y las competencias socio-</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el modelo de gestión administrativa y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el modelo de gestión institucional y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el modelo</p>	<p>Esquema</p> <p>Dónde: M= Muestra de docentes X= Modelo de gestión Y = Competencias socio-afectivas r = Relación</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019?</p>	<p>afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p>	<p>de gestión pedagógico y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el modelo de gestión comunitaria y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019.</p>		
--	---	--	--	--