



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Competencias tecnológicas y desempeño directivo en las  
instituciones educativas del distrito de Abancay. Apurímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**Autor:**

Chiclla Kari, Franklin (ORCID: 0000-0002-0591-2362)

**Asesor:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA -PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a mis queridos padres Jesús y Eugenia, por el gran apoyo incondicional que me han brindado en el gran derrotero de la vida y poder lograr mis objetivos para ser la persona de bien en la sociedad.

### **Agradecimiento**

En primera instancia agradezco a la plana docente de la Universidad Cesar Vallejo, que con sabiduría y profesionalismo mi inculcaron hacia nuevos conocimientos e hicieron que se cumplan mis objetivos trazados

## Índice de contenidos

	Pág.
<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Índice de figuras</b>	vi
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
<b>IV. RESULTADOS</b>	25
<b>V. DISCUSIÓN</b>	42
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	48
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	50
<b>REFERENCIAS</b>	52
<b>ANEXOS</b>	60

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	18
Tabla 2 Muestra de estudio	20
Tabla 3 Baremo de las variables y dimensiones	21
Tabla 4 Tabla cruzada de competencias tecnológicas vs desempeño directivo	25
Tabla 5 Tabla cruzada de la dimensión liderazgo y visión vs desempeño directivo	26
Tabla 6 Tabla cruzada de la Dimensión Aprendizaje y enseñanza vs desempeño directivo	27
Tabla 7 Tabla cruzada de la dimensión productividad y práctica profesional vs desempeño directivo	28
Tabla 8 Tabla cruzada de la dimensión Soporte, administración y operaciones vs desempeño directivo	29
Tabla 9 Tabla cruzada de la dimensión valoración y evaluación vs desempeño directivo	30
Tabla 10 Tabla cruzada de la dimensión temas sociales, legales y éticos vs desempeño directivo	31
Tabla 11 Ajuste de modelo de la hipótesis general	35
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	35
Tabla 13 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	36
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	36
Tabla 15 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	37
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	37
Tabla 17 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	38
Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	38
Tabla 19 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	39
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	39
Tabla 21 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	40
Tabla 22 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	40
Tabla 23 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 6	41
Tabla 24 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6	41

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de las competencias tecnológicas vs desempeño directivo	25
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión liderazgo y visión vs desempeño directivo	26
Figura 3 Gráfico de barras de la Dimensión Aprendizaje y enseñanza vs desempeño directivo	27
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión productividad y práctica profesional vs desempeño directivo	28
Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión soporte, administración y operaciones vs desempeño directivo	29
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión valoración y evaluación vs desempeño directivo	30
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión temas sociales, legales y éticos vs desempeño directivo	31

## Resumen

La presente investigación abordó sobre el desarrollo de las competencias tecnológicas y el desempeño directivo, cuyo objetivo general fue determinar cómo influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo en las instituciones educativas.

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel explicativo correlacional-causal, método hipotético-deductivo y de un diseño no-experimental. La población fue de 100 directivos de las instituciones educativas del distrito de Abancay y una muestra obtenida a partir de un muestreo probabilístico estratificado conformada por 80 directivos. Se tomó en cuenta la técnica de la encuesta para ambas variables y el instrumento fue un cuestionario, que fueron validados por expertos y se midió su grado de confiabilidad utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los valores que se obtuvieron a partir de la prueba de regresión logística ordinal fueron la probabilidad  $p\text{-valor}=0,000<0,05$  y los valores Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell con un 18 % y de Nagelkerke de 31,5 % lo que indicó que las competencias tecnológicas son explicadas por el desempeño directivo, por lo que se concluyó que las competencias tecnológicas influyen significativamente en el desempeño directivo de las instituciones educativas del distrito de Abancay. Apurímac, 2022.

**Palabras clave:** Competencias tecnológicas, desempeño directivo, liderazgo, visión

## **Abstract**

This research addressed the development of technological skills and managerial performance, whose general objective was to determine how technological skills influence managerial performance in educational institutions.

The research was of a quantitative approach, applied type, explanatory level, hypothetical-deductive method, a non-experimental and correlational-causal design. The population was 100 directors of the educational institutions of the district of Abancay and a sample obtained from a stratified probabilistic sampling made up of 80 directors. The survey technique was taken into account for both variables and the instrument was an item, which was validated by experts and its degree of reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient.

The values obtained from the ordinal logistic regression test, giving the probability value  $p\text{-value}=0.000<0.05$  and the Pseudo R2 values of Cox and Snell with 18% and Nagelkerke with 31.5%. which indicated that technological competencies are explained by managerial performance, so it was concluded that technological competencies significantly influence the managerial performance of educational institutions in the district of Abancay. Apurímac, 2022.

**Keywords:** Technological skills, managerial performance, leadership and vision

## I. INTRODUCCIÓN

En América Latina en las últimas décadas, los directivos de las instituciones educativas han cumplido un rol muy importante, la de integrar las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje, enfrentándose a cierta resistencia, miedo por parte de la comunidad educativa, lo que ha conllevado intentar elegir los recursos tecnológicos adecuados para el logro de metas de aprendizaje de los educandos, en este contexto se identificó la problemática de que el uso de las TIC depende en gran manera de las decisiones de los equipos directivos, que permitirán garantizar el acceso a la tecnología y cumplir los criterios éticos y legales (Sunkel et al.,2013).

Como es necesario la continuidad de los aprendizajes, el desarrollo cognitivo y socioemocional, el rol que cumplen las instituciones educativas con el liderazgo de los directivos, hace necesario fortalecer la gestión de la organización y la gestión pedagógica de apoyo a los profesores de acuerdo al contexto (Cepal-Unesco, 2020).

En España, se realizó una investigación cuyo resultado muestra que a pesar de ir dotando infraestructuras, recursos, equipamientos y material didáctico tecnológico, está claro que los aspectos más influyentes en la implantación e integración de la tecnología en un centro educativo son también: la capacitación en competencias digitales, la coordinación de la tecnología educativa, el uso de la pedagogía adaptada del plan de estudios y el liderazgo efectivo que crean un entorno que acepta la tecnología como un componente de la innovación educativa (Fernández et al.,2018).

En Ecuador se muestra que el nivel de integración TIC expresado en el uso de herramientas tecnológicas por parte de los directivos es aún de un nivel medio, ya que del 65,6% de quienes utilizan herramientas tecnológicas, el 59,4 % tiene un uso moderado en un nivel adecuado (Herrera, 2018). Así mismo se realizó una investigación sobre el uso de herramientas tecnológicas en los directivos, el resultado mostro que no poseían el conocimiento y manejo de estas herramientas y esto probablemente se debe a que los talleres que reciben son por lo general teóricos y que sería necesario que fueran más prácticos (Quiñonez et al., 2021).

Un claro ejemplo es que pocos directores de las instituciones educativas, incluyendo a los profesores, están capacitados para utilizar herramientas

tecnológicas básicas como Excel y Edusoft y cómo utilizar estos programas en el análisis del desempeño de los estudiantes (Sunkel et al., 2013).

Asimismo, en Venezuela los directivos vieron estos cambios como una oportunidad para poder aprender a manejar las herramientas tecnológicas dentro de la educación online, esto nos muestra que han desarrollado alta resiliencia a los cambios, observándose un manejo de habilidades socioemocionales (Ceballo, 2022).

Del mismo modo en Colombia se menciona que la motivación de los profesores, respecto del uso de las TIC, el 93% afirma tener interés en mejorar, y el 7% indica que también los directivos y administrativos deben motivarse, quienes muestran indiferencia en desarrollar las nuevas competencias en las aulas de clases (Sierra et al., 2018).

Según la DREA mencionó que las competencias tecnológicas dentro del marco de la educación son de mucha importancia, donde se exigen docentes con amplia experiencia en la materia que imparten, con dominio en la práctica y manejo de las herramientas TIC, innovadores, creativos, líderes, predispuestos al cambio, que se promuevan el trabajo en equipo (DREA, 2022).

Según el proyecto educativo institucional de las instituciones educativas del distrito de Abancay, los directivos y administrativos mostraron indicios en el que tenían un déficit en el desempeño o manejo de las herramientas tecnológicas en el año 2020 y que este hecho ha conllevado a una mala organización, planificación, ejecución, coordinación y control de todas las acciones que se ejecutan en una institución educativa que se encuentran a cargo.

Tomando en cuenta la problemática se formuló la siguiente pregunta general: ¿De qué manera influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?, Así mismo se han determinado las siguientes preguntas específicas: (1) ¿ De qué manera influye el liderazgo y visión en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?; (2) ¿ De qué manera influye el aprendizaje y enseñanza en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?; (3) ¿ De qué manera influye la productividad y práctica profesional en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?; (4) ¿De qué

manera influye el soporte, administración y operaciones en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?; (5) ¿ De qué manera influye la valoración y evaluación en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022? y (6) ¿ De qué manera influye en los temas sociales, legales y éticos en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?

Esta investigación se justificó desde lo teórico, con la finalidad de aportar al conocimiento que ya existe sobre las implicancias que tienen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo de las instituciones educativas, conocimiento que nos permitió comprender la situación actual de los directores y los procesos de gestión que realizan utilizando herramientas tecnológicas, así mismo se planteó un instrumento de evaluación del desempeño directivo y las competencias tecnológicas, resultados que podrán tomarse en cuenta como una propuesta, con la posibilidad de ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la educación, ya que se estaría demostrando que existe correlación entre ambas variables a partir de los cuestionarios validados.

También esta investigación se sustentó como un hecho práctico, ya que buscó mostrar de forma clara y precisa los niveles de dominio de los desempeños adquiridos por los directores de las instituciones educativas de Abancay y cómo las competencias tecnológicas influyen cuando son óptimamente desarrolladas, esto con la finalidad de lograr que las autoridades educativas sepan proponer acciones o proyectos que contribuyan al fortalecimiento de estas competencias tecnológicas, así mismo la autorreflexión de los directivos en relación al desarrollo de las competencias tecnológicas como una contribución al propio desarrollo profesional y por ende a la mejora de un servicio educativo de calidad.

Desde la perspectiva metodológica, la investigación fue de tipo aplicada, de un nivel explicativo, de un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño no experimental, que permitió elaborar instrumentos válidos y fiables que proporcionó recabar información necesaria de las variables competencias tecnológicas y desempeño directivo, este hecho permitió utilizar nuevas herramientas digitales como el SPSS con la finalidad de poder analizar los datos utilizando la regresión logística matricial, para confrontar la validez de la hipótesis.

El objetivo general planteado fue: Determinar cómo influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022; y los específicos: (1) Determinar cómo influye el liderazgo y visión en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022; (2) Determinar cómo influye el aprendizaje y enseñanza en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022; (3) Determinar cómo influye la productividad y práctica profesional en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.; (4) Determinar cómo influye el soporte, administración y operaciones en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022; (5) Determinar cómo influye la valoración y evaluación en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022 y (6) Determinar cómo influye los temas sociales, legales y éticos en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.

También, se ha formulado la siguiente hipótesis general: Las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022 y como hipótesis específicas: (1) El liderazgo y visión influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022; (2) El aprendizaje y enseñanza influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022; (3) La productividad y práctica profesional influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022; (4) El soporte, administración y operaciones influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022; (5) La valoración y evaluación influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay,2022 y (6) Los temas sociales, legales y éticos influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para referenciar la investigación se recurrió a algunos antecedentes internacionales, López et al. (2021), el objetivo del estudio fue encontrar el nivel de las competencias tecnológicas que han desarrollado los docentes de secundaria y universitarios durante la pandemia. El estudio fue de un nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, el instrumento para recolectar los datos fue un cuestionario, el contenido fue verificado por expertos en educación y las TI y la comunicación y se evaluó la consistencia interna cuyo valor fue igual al coeficiente alfa de Cronbach (0,86). Las investigaciones revelaron que el 57 % de los docentes han desarrollado un bajo nivel en sus habilidades tecnológicas de manejo de software informático y educativo y el 12,60 % un nivel alto, respecto al manejo de Internet y plataformas educativas el 29,63 % muestran un nivel muy bajo y el 25,40 % un nivel muy alto, lo que muestra una complicación a la hora de la enseñanza y el acompañamiento permanente para asegurar un aprendizaje significativo. Respecto a la aplicación de las TIC en el entorno educativo el 58 % de docentes muestra un nivel bajo en comparación del 12% que muestra un nivel muy bajo. Luego del estudio se concluye que las tecnologías informáticas y de la comunicación contribuyen en la mejora y reforzamiento de los cambios de enseñanza y aprendizaje basados en modelos constructivistas interactivos, donde el trabajo en equipo entre estudiantes y docentes promete ser efectivo, el desarrollo de las competencias tecnológicas permiten administrar materiales y herramientas científicas que muestran la aparición de nuevos modelos educativos interactivos que evidencian un nivel de aprendizaje significativo que pueda ser imitado en otros ámbitos educativos.

Orellana (2019), realizó un estudio del liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y tipo transversal, con una muestra que estaba constituido de 105 profesores de un grupo de 9 colegios del sector privado de El Salvador, para obtener los datos se utilizó un cuestionario Multifactorial (MQL), de 45 ítems, y un cuestionario de autoevaluación de desempeño docente de 20 ítems, para validar el instrumento se sometió a una prueba piloto de 21 docentes y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.822, así mismo se utilizó una regresión múltiple llegando a algunas conclusiones, encontrándose que existe un grado de correlación positiva débil,

entre el liderazgo transformacional y la dimensión responsabilidad del docente ( $r = 0.200$ ,  $p = 0.041$ ), también entre la sub dimensión motivación por inspiración y la dimensión relaciones interpersonales del docente ( $r = 0.194$ ,  $p = 0.048$ ), mientras que entre la dimensión del desempeño docente con el liderazgo transaccional (liderazgo transaccional,  $r = 0.097$ ,  $p = 0.323$ ; recompensa contingente,  $r = 0.123$ ,  $p = 0.212$ ; dirección por excepción,  $r = 0.052$ ,  $p = 0.601$ ).

Alfaro (2020), realizó una investigación de la gestión asociada al liderazgo estratégico del directivo docente y como este contribuye al mejoramiento del Índice Sintético de Calidad Educativa, el estudio fue de tipo aplicada, no experimental, nivel explicativo y enfoque cuantitativo, con una muestra censal de un Rector, 3 coordinadores y 16 docentes, para un total de 20 miembros, para el análisis se utilizó el cuestionario estructurado de 53 ítems validados con valor de 0,97 de alfa de Cronbach y con una confiabilidad debido a que se sometió a la rigurosidad de expertos, este hecho muestra resultados importantes del trabajo colaborativo, comunicación, habilidades y competencias que presenta el directivo docente desde su rol como gerente educativo en el proceso de enseñanza aprendizaje. También se llega a la conclusión de dar la importancia de implementar un estilo de liderazgo estratégico que ayude en las acciones y estrategias que responde a la institución educativa.

Pérez y Reyes (2021), realizaron un estudio cuyo objetivo fue mostrar una estrategia pedagógica para mejorar la eficacia de enseñanza con un enfoque en las competencias tecnológicas, este estudio fue de un nivel descriptivo y un enfoque mixto de cuatro pasos, con una población de 52 profesores de Artemis University, se trabajó con 35 profesores, utilizando una muestra deliberada no probabilística, se consultaron a 7 profesores del Instituto de Educación Avanzada Rubén Martínez Vilhena, 5 quienes cuentan con más de 25 años de experiencia al más alto nivel, los resultados mostraron que inicialmente 15 tenían un dominio en tecnología de nivel medio lo que representa un 42.8%, lo cual indica una baja preparación tecnológica en el uso de las TIC en sus clases, mientras que 12 profesores que representan el 34% tienen nivel alto, del mismo modo luego de la aplicación de la estrategia se encontró el aumento considerable hasta el 80%, aun quedando el 14.3% esto indica considerar a la caracterización de la pedagogía con enfoque en las competencias tecnológicas, en ese sentido, los maestros tienen la oportunidad

de crear sus propios recursos de aprendizaje relacionados con las competencias que han identificado, su contexto tecnológico y su tema, lo que hace que el proceso de aprendizaje sea significativo.

En el ámbito nacional Paccori (2021), en su investigación busco encontrar la influencia de las competencias digitales en el desempeño directivo en las instituciones escolares. La investigación fue de tipo aplicada, de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel explicativo y método hipotético deductivo. Con una muestra de 58 directivos, empleó una encuesta uno de ellos referido a las competencias digitales de 26 ítems y el desempeño directivo de 38 ítems, ambas validadas por juicio de expertos con un índice de confiabilidad de 0,967 y 0,969 del alfa de Cronbach respectivamente. Encontrándose respecto a la validación de la hipótesis, el p-valor  $0,000 < 0,05$  lo que hace que se rechace la hipótesis nula, Así mismo de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell se encontró un valor de 0.875, que indica que la variable competencias digitales es explicada por el modelo en un 87.5 %; mientras que el valor de Nagelkerke es de 0.878, lo que nos garantiza que las competencias digitales explica sobre el modelo en un 87.8 %, Por lo tanto, se concluyó que las competencias digitales influyen de manera significativa en el desempeño directivo.

Lazo (2020), en su investigación determinó la relación que hay entre las variables competencias tecnológicas virtuales y el fortalecimiento de capacidades de los directivos en la educación inicial, la investigación fue de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, no experimental, diseño correlacional y nivel explicativo, con una población de 58 directivos y una muestra censal, así mismo se utilizó como técnica a la encuesta con dos cuestionarios una para las competencias tecnológicas de 21 ítems y otra para el fortalecimiento de capacidades de 21 ítems, llegando a los siguientes resultados, que el 69 % de los directivos respecto a las competencias tecnológicas virtuales son excelentes; el 31 % son buenos, mientras que el 72.4 % respecto al fortalecimiento de capacidades muestran un nivel excelente y el 27.6 % son buenos. También se mostró que las competencias tecnológicas virtuales están relacionadas positivamente al reforzamiento de idoneidad de los directivos, con un índice del coeficiente de Rho de Spearman de 0,891, respecto a la significatividad se obtuvo un valor  $p=0,01$  lo que garantizó el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Según Quispe (2020), en su investigación encontró la relación que hay entre las competencias digitales y la gestión pedagógica de los docentes, su investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental, con una población de 64 docentes y una muestra de 28 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de las competencias digitales de 15 ítems y el cuestionario de la gestión pedagógica de 15 ítems, validadas con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.829 para el cuestionario de las competencias digitales y de 0,835 para la gestión pedagógica, utilizando como técnica a la encuesta, así mismo encontrándose un valor de significancia de  $p = 0.000 < 0.05$ ; lo que permitió rechazar la hipótesis nula y se aceptar la alterna, Así mismo se obtuvo el grado de relación positiva de Rho de Spearman = 0,834, lo que indicó que existe relación significativa entre las competencias digitales y la gestión pedagógica.

Pérez (2021), en su estudio buscó relacionar estilos de liderazgo y desempeño directivo en las comunidades educativas de Sicuani, Canchis, Cusco en el 2019, el estudio fue descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de un nivel explicativo, con una población total de todos los docentes de la provincia de Sicuani y una muestra de 162 docentes. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo que se observa es el democrático con un 48 %, así mismo se menciona que el nivel de desempeño directivo es muy bueno en un 42 %. Además, se llegó a determinar que el grado de correlación es positiva con un valor de Rho de Spearman de 0,653 entre los estilos de liderazgo y desempeño directivo en las instituciones educativas de la ciudad de Sicuani, Canchis, Cusco en el año 2019, por lo tanto, tomando este criterio se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Alarcón (2018), en su estudio realizado sobre el desempeño directivo y la gestión pedagógica en los maestros, determinó como el nivel de desempeño directivo está relacionado con la práctica directiva de los docentes, para ello utilizó una investigación correlacional simple, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una población de 34 docentes y una muestra censal, para este estudio se usó la técnica de encuesta, como instrumento dos cuestionarios, una de 24 ítems para el desempeño directivo y otra de 16 ítems para la gestión pedagógica validadas con un alfa de Cronbach de 0.962, por lo tanto el resultado indicó que la práctica del desempeño directivo tiene una relación de forma directa y significativa

con la parte de gestión pedagógica de los maestros y directivos dentro de la institución educativa. Se probó que entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes existe una relación positiva moderada, con un valor de 0.582 del coeficiente de correlación Rho de Spearman lo que implica que estas variables se relacionan significativamente y con nivel de significancia p-valor 0.000, que es menor a 0,05 lo que garantiza aceptar la  $h_0$ .

Respecto a la base teórica de la variable 1 competencias tecnológicas, Islas (2020), explicó sobre la teoría del Colectivismo, que a partir de lo que ya sabían y lo que están conociendo, los individuos van construyendo contenidos nuevos, a partir de como ellos acceden a la información que se encuentra en las nubes o redes digitales, este proceso se considera como una disciplina llamada conectivismo que describe el proceso de uso de las tecnologías en ambientes mediatizados.

También Ledesma (2015), definió el Conectivismo como un modelo de aprendizaje dentro de la sociedad, donde se identifican las diferentes conexiones que hay en el mundo, que hace parte de la era digital y como el impacto de la tecnología hace nueva la forma de aprender, creando una nueva cultura educativa, como por ejemplo la generación de redes de comunicación de impacto en empresas e instituciones educativas. La praxis facilita un enfoque, dando lugar a la observación, aviso y el intercambio de conocimientos de muchas partes del mundo.

Por otra parte, Choque (2010), mencionó sobre los enfoques para el desarrollo de las competencias Tecnológicas en Información y Comunicación, según el enfoque Sociocultural de Vigotsky considera el aprendizaje como un hecho social, osea aprender implica interactuar con otros individuos en la comunidad y mediado por instrumentos culturales que vendrían a ser las herramientas y los signos. En nuestro contexto las herramientas serían las computadoras y el internet, y los signos el lenguaje hipertextual que está formado por elementos interconectados como son textos, gráficos, imágenes, videos, audios, etc.

Otro de los enfoques son las Cogniciones Distribuidas que consiste en desarrollar las competencias tecnológicas a partir de los procesos cognitivos generados al utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, como el Internet. Esto quiere decir que los seres humanos no aprenden solos, sino que

aprenden en grupo, en una red de situaciones como almacenar, organizar y difundir información en las que las herramientas son lo más importante.

También menciona respecto al enfoque del Ecosistema Comunicativo, sobre el desarrollo de competencias Tecnológicas de la Informática y Comunicación de los educandos en un contexto comunicacional, les permitan moverse y desenvolverse en esta nueva forma de medios creados a través de los hipermedios, lo relevante de este ecosistema comunicativo es el surgimiento y la evolución de las nuevas tecnologías comunicacionales e informacionales, generando sensibilidad, lenguajes , códigos, escrituras e iconos que las tecnologías desarrollan dando lugar a un nuevo espacio didáctico donde se perfila un proceso de cambio docente en nuestra sociedad conforme el uso de las nuevas tecnologías se va generalizando.

Otro de los enfoques mencionados es el de Procesamiento de la información que menciona que el uso constante de las computadoras e Internet está modificando la estructura cognitiva y el funcionamiento del cerebro humano como nunca antes visto, generando el desarrollo de nuevas competencias tecnológicas y el procesamiento de la información. Las conexiones neuronales que se generan en el cerebro han acelerado la forma de aprender, lo que ha conllevado a la evolución de nuevas formas de crear, percibir e interactuar con la humanidad.

Ahora también, se definió sobre una competencia, como un conjunto de capacidades que requiere un individuo para enfrentar los problemas de manera eficaz y autónoma en el contexto del diario vivir (Hernández et al., 2019).

Así mismo las competencias tecnológicas se refieren como el conjunto de habilidades cognitivas, motrices y socioemocionales que tienen los individuos para poder dominar el uso de diversos recursos tecnológicos que son de vital importancia en la práctica diaria de los docentes (Sandí y Sanz, 2018), y que los directivos no están ajenos ya que son necesarios en la gestión del entorno escolar.

Por otra parte, en Colombia el Ministerio de Educación Nacional (2013), clasifica las competencias tecnológicas en 5 tipos, primero la dimensión Tecnológica, segundo la dimensión pedagógica, tercero la dimensión comunicativa, cuarto la dimensión gestión y finalmente la dimensión investigativa, lo que hace diferente a esta clasificación es que está referido a las competencias relacionadas a los docentes.

El estudio toma como propuesta lo referido a Choque (2010), que considera los estándares o competencias tecnológicas para directivos que fue elaborado por directores y administradores del grupo “TSSA Collaborative” y que divide en seis dimensiones, debido a que esta propuesta está dirigido a los directivos de las instituciones educativas y que además es cercano al presente estudio.

La primera dimensión liderazgo y visión considera que los líderes escolares son los que inspiran a que la tecnología, la promoción de un ambiente y la cultura tengan una visión unificada.

La segunda dimensión Aprendizaje y enseñanza, define como un proceso donde el director debe garantizar que las tecnologías se integren de manera oportuna al proceso de enseñanza y aprendizaje, el diseño curricular, las estrategias de enseñanza y las aulas de aprendizaje, lo que garantizaría el logro de un aprendizaje significativo.

La tercera dimensión Productividad y práctica profesional, se refiere al hecho de que, si se aplica la tecnología en la práctica profesional diaria, los líderes educativos mejoraran en sus desempeños, así como el resto de personas con quienes comparten su trabajo.

La cuarta dimensión Soporte, administración y operaciones, refiere a que los directivos deben garantizar el uso de las tecnologías para colaborar en los sistemas de producción de aprendizaje y la parte administrativa de la institución.

En la quinta dimensión Valoración y evaluación, menciona a que los directores utilizan la tecnología para los procesos de planificación e implementación de los sistemas comprensivos de valoración y evaluación efectivas.

En la sexta la dimensión Temas sociales, legales y éticos, refiere a que los directores comprenden sobre la problemática social, los aspectos legales y éticos que se encuentran relacionados a la tecnología y así mismo muestran la toma de decisiones de manera responsable.

En relación a las bases teóricas a la variable 2 desempeño directivo Bush et al. (2017), consideraron algunas teorías del liderazgo escolar, entre ellos el liderazgo instruccional paralelo al liderazgo para el aprendizaje, ambos se enfocaron en guiar y el propósito de influir del líder para el logro de aprendizajes de los estudiantes a partir de la mediación de los docentes, también mencionaron

respecto al liderazgo gestor que la atención de los líderes debe centrarse en las tareas y las funciones y que si se llevan a cabo de manera eficiente, el trabajo de los demás miembros de la organización se realizará con mayor claridad, pero existe cierto riesgo debido a que se acerca a un enfoque empresarial.

De la misma forma Bush et al. (2017), mencionaron sobre el liderazgo transformacional que pone énfasis en los compromisos y las capacidades que tienen los integrantes, las buenas relaciones que hay entre los directivos y los docentes, lo que implica intercambio de recursos de mucha valía para lograr los objetivos educacionales, otra de las teorías es el liderazgo moral y el liderazgo auténtico que están sólidamente fundamentados en la formación de valores del líder, consideraron que los líderes son personas íntegras, con formación de sólidos valores personales y profesionales, este hecho garantiza tener una visión y misión clara de la institución y por tanto garantiza tomar decisiones acertadas, también explican sobre el liderazgo distribuido que está referido al desacoplamiento de la autoridad ligada al cargo, al hecho de que los valores deben ser compartidos por los profesores y todos los integrantes de la comunidad educativa, el problema surge cuando los valores compartidos se contradicen con los valores en conflicto.

También Bush et al. (2017) explican que el hecho de que hayan líderes docentes, sugiere la existencia del liderazgo docente, entendido como un modelo compartido y no unitario, lo que implica que los docentes comparten los valores así como en el liderazgo distribuido, otra de las teorías es el referido al liderazgo contingente que se enfoca a equilibrar las particularidades normativas de otras teorías de liderazgo y consideran el reconocimiento de que las diversas teorías son válidas a la hora de proponer una imagen más íntegra de la práctica de liderazgo, considerado como un modelo pragmático y que no tiene una claridad en sus valores.

Por otra parte Espinosa (2019), caracterizó al liderazgo directivo para la implementación de las tecnologías de información, comunicación y colaboración (TICC) en ambientes de educación en dos tipos de liderazgo, una de ellas el liderazgo visionario cuya definición operacional refiere al potencial que tiene un líder para generar y comunicar un estado futuro deseado con respecto al uso de las TICC como medio de la enseñanza y aprendizaje, que lleve al establecimiento de metas y propuestas factibles y que además permita encontrar medios para estimular el

compromiso de individuos y grupos interesados, dentro y fuera de la institución, para participar en el proceso de cambio y en el logro de las metas establecidas.

Así mismo el segundo tipo de liderazgo según Espinosa (2019), consideró al liderazgo estratégico, como la capacidad de un líder para diseñar, comunicar e implementar estrategias para lograr las metas propuestas a partir de la colaboración de diversas personas y grupos interesados, dentro de un entorno complejo en constante cambio, basado en un conocimiento claro del medio y las evidencias mostradas en la práctica y que se pueda aprovechar en la toma de decisiones.

Según el Ministerio de Educación (2014), el liderazgo está enfocado en el logro de los aprendizajes de los educandos, el director asume un rol muy importante la de liderar y gestionar en la escuela, razón por la cual toda la comunidad educativa se moviliza brindando todos los insumos necesarios para garantizar el aprendizaje de los educandos, tomando en cuenta el Marco de Buen Desempeño del Directivo, las responsabilidades que aparecieron en los últimos tiempos debido a necesidad de interactuar con la comunidad educativa por medio de la tecnología y que los directivos han asumido con mucha responsabilidad, aunque algunos aún se encuentran en proceso de afianzamiento.

En las instituciones educativas emerge la necesidad de tener directivos que apoyen la labor del docente, que acepten e incorporen los cambios que ayudaran a la organización y el funcionamiento de los establecimientos escolares, lo que implica modificar la idea de liderazgo (Condor-Quimbita y Remache-Bunci, 2019).

Por otra parte, la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la Ciencia y la Cultura (2019), mencionaron que el liderazgo directivo se refiere a un conjunto de actitudes, conocimientos y competencias que les permiten asumir sus responsabilidades, solucionar conflictos y desarrollar iniciativas para la mejora a los directores de las instituciones escolares.

Los centros educativos exigen un cambio en el desempeño directivo con una nueva perspectiva de guía pedagógico, un jefe que influya, dinamice toda acción en la sociedad educativa como un rol pedagógico, todo esto debe ser pertinente para el cambio de una comunidad educativa organizada, con una visión hacia los aprendizajes y vinculado con el clima institucional acogedora y participativa por toda la familia educativa (Ministerio de Educación, 2014).

Además, para la mejora de la educación es necesario la innovación tecnológica relacionada con el manejo de las herramientas tecnológicas que permite gestionar los procesos pedagógicos como se señaló en el Proyecto Educativo Nacional (PEN), al 2036, donde, la población tiene la idea de que la gestión pedagógica y administrativa deberían ir de forma articulada, función que deberían cumplir los directivos (Sánchez-Tejada et al., 2021).

Las dimensiones del desempeño directivo según Ministerio de Educación (2014), dividieron en 6 competencias las cuales se consideraron para nuestro estudio, debido a que es la propuesta del trabajo de 2 años y que se puso en marcha su aprobación en el 2012, la elaboración estuvo a cargo de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente impulsada por el Consejo Nacional de Educación.

Según el Ministerio de Educación (2014), la primera dimensión planificación institucional se refiere al logro de las metas de aprendizaje y que para ello es necesario garantizar los procesos pedagógicos, características de los educandos, el clima en la escuela y su entorno escolar.

También refiere respecto a la segunda dimensión participación democrática, promueve y sostiene que se debe generar un clima de respeto, colaboración y reconocimiento de la diversidad a partir de que se involucren a la comunidad educativa y las familias de los estudiantes a favor de los aprendizajes.

Del mismo modo respecto a la tercera dimensión condiciones operativas, menciona que se debe garantizar los aprendizajes de calidad de los educandos, tomando en cuenta la igualdad y eficiencia de los recursos humanos, los materiales, el tiempo y los recursos económicos, así como también previniendo riesgos.

Así también respecto a la cuarta dimensión evaluación de gestión, se menciona que los directivos lideran los procesos de evaluación de la gestión de la institución escolar y la rendición de cuentas enmarcado en la mejora continua y logro de los aprendizajes.

También respecto a la quinta dimensión comunidad de aprendizaje, el director lidera y promociona la comunidad de aprendizaje donde los docentes se ayudan unos a otros, se autoevalúan y que reciben formación continua para mejorar con el desempeño docente.

Finalmente, respecto a la sexta dimensión procesos pedagógicos, se menciona que el director de la institución escolar debe realizar un acompañamiento a los docentes y luego generara espacios de reflexión con el propósito de lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, por qué buscó encontrar como influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo de las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, lo que implicó generar cambios en el desarrollo de las competencias tecnológicas que permitan mejorar un buen desempeño directivo, Según Escudero y Cortez (2018), consideró que una investigación aplicada es una práctica empírica porque hace uso de los conocimientos científicos preexistentes para solucionar un problema, en nuestro contexto existe la necesidad de encontrar la influencia que hay entre ambas variables.

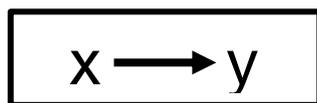
La investigación fue de nivel explicativo, porque se enfocó en la identificación de las causas de la investigación, Según Hernández et al. (2014), la investigación de nivel explicativo busca explicar las causas del fenómeno a estudiar que podrían ser físicos o sociales, como es que una variable influye en la otra variable y no tan solamente la descripción vaga de las variables de estudio.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se realizó una serie de procesos que nos permitieron encontrar la influencia de una de las variables en la otra y se validó la hipótesis planteada, Así como mencionó Otero (2018), La investigación cuantitativa presenta ciertos procesos, como el establecimiento de una hipótesis , la fundamentación de los constructos teóricos de las variables, recolección de datos tomando en cuenta los procedimientos estandarizados por la comunidad científica y ser analizadas utilizando herramientas estadísticas fiables.

La metodología de investigación fue hipotético deductivo porque se planteó la hipótesis del estudio antes de realizar la investigación y la posibilidad de aceptar o rechazar, en el contexto se buscó encontrar la influencia de la variable competencias tecnológicas en el desempeño directivo de las instituciones educativas de Abancay, Según Hernández (2014), en una investigación cuantitativa se recurre a las pruebas estadísticas que validan nuestra hipótesis que a partir de ciertos datos, se apoya o rechaza la hipótesis planteada inicialmente, esto debido a que no podemos probar la validez de la hipótesis inicialmente.

En relación al diseño de investigación entre las variables de competencias tecnológicas y desempeño directivo fue no experimental, correlacional, causal y transversal porque el objetivo fue encontrar la influencia de una de las variables en la otra en un momento determinado, Según Hernández (2014), la correlación causal pretende encontrar la influencia que existe entre las dos variables de estudio, según Bernal (2010), menciona que una investigación transversal son aquellas en las que una sola vez en el tiempo se consigue datos de la muestra de estudio.

Ahora mostramos el siguiente esquema:



Dónde

x: Competencias tecnológicas.

y: Desempeño directivo

→ : Nivel de influencia

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1. Competencias tecnológicas

**Definición conceptual:** Las competencias TIC son las condiciones cognitivas, afectivas y psicológicas que habilitan a los individuos a usar las TIC para acceder, recibir, organizar, evaluar, crear y transmitir información, contribuyendo a formarse y desarrollarse integralmente en la sociedad red (Choque, 2010).

**Definición operacional:** Las competencias tecnológicas se medirán a partir de las siguientes dimensiones: Liderazgo y visión, aprendizaje y enseñanza, productividad y práctica profesional, soporte, administración y operaciones, valoración y evaluación y temas sociales, legales y éticos. Utilizando una escala de Likert de 1 a 5 donde 5 es siempre, 4 es casi siempre, 3 es a veces, 2 es casi nunca y 1 es nunca.

## **Variable 2. Desempeño directivo**

**Definición conceptual:** reconoce el trabajo del ente directivo con propiedad y liderazgo que ejerce en una institución educativa, asumiendo un rol con muchas responsabilidades de obtener logros y aprendizajes en la comunidad educativa, esto constituye su desempeño a través de la gestión e implementación de algunos programas capacitación y formación de capacidades e indicadores en la sociedad educativa (Ministerio de Educación, 2014)

**Definición operacional:** El desempeño directivo que poseen los directores de las instituciones escolares del distrito de Abancay serán medidas a través de las siguientes dimensiones: La planificación institucional, Participación democrática, condiciones operativas, Evaluación institucional, Promueve y lidera, Gestiona la calidad de los procesos, utilizando una escala de Likert de 1 a 5, donde 5 es Muy Frecuentemente, 4 es Frecuentemente, 3 es Ocasionalmente, 2 es Raramente y 1 es Nunca.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población para el presente estudio de investigación fueron 100 directivos de las instituciones educativa del distrito de Abancay. Según Bernal (2010) definió la población como el total de los elementos o individuos al que refiere la investigación,

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Directivos de las I.E del distrito de Abancay	Nº de docentes
Nivel Inicial	25
Nivel Primario	30
Nivel Secundario	45
Total	100

Dentro de la investigación se tuvo una muestra de 80 directores de las instituciones educativas del distrito de Abancay, que nos permitió obtener la información de la investigación, según Bernal (2010), definió la muestra como una

porción de la población de estudio que sobre la cual se realizará el estudio de las variables.

Y para encontrar la muestra total se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}{d^2(N - 1) + Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}$$

Teniendo en cuenta los datos estadísticos y la población de 100 directivos se procedió a calcular la muestra representativa a continuación:

$$n = \frac{(100)(1,975)(0,500)(0,500)}{(0,050)^2(100 - 1) + (1,975)(0,500)(0,500)}$$
$$n = 80$$

Luego de determinar el tamaño de la muestra, ahora se procedió con el muestreo que consiste en elegir los elementos del total de la población de manera aleatoria y estratificada, tomando en cuenta los tres niveles existentes, así como menciona Behar (2008), cuando se identifican subgrupos dentro de la población, se determina la muestra estratificada en forma proporcional a la población. Lo que nos permitió garantizar la representatividad de los distintos factores externos que se generaron, así mismo el muestreo aleatorio estratificado, es la forma de elegir la muestra, se refiere al hecho de seleccionar los estratos de la muestra y luego extraer aleatoriamente de cada uno de ellos, formando subgrupos que tienen ciertas características diferentes (Otzen y Manterola, 2017).

Para poder encontrar las muestras proporcionales se dividió la muestra de 80 individuos entre la población total de 100 individuos y como resultado se encontró el valor de 0,80 que representó nuestro factor de proporcionalidad que nos permitió encontrar la muestra por cada nivel.

**Tabla 2***Muestra de estudio*

Directivos	Factor de estratificación	Nº de docentes
Nivel Inicial	0,80	20
Nivel Primario	0,80	24
Nivel Secundario	0,80	36
Total		80

**Criterios de inclusión:** Se consideraron a todos los directivos que corresponden al distrito de Abancay, se consideran a los directivos de las instituciones educativas del estado, se consideran a los directivos que voluntariamente quieren ser parte de la muestra.

**Criterios de exclusión:** No se tomaron en cuenta a los directivos que no trabajan en el distrito de Abancay, no se considera a los directivos que no quieren responder a las encuestas, no se consideran a los directivos de instituciones educativas particulares, no se consideran a directivos que se encuentran con licencias.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento un cuestionario que mediante un proceso nos permitió obtener información de las variables competencias tecnológicas y desempeño directivo y la recopilación de los datos exactos de las variables planteadas, según Ñaupas (2013), la encuesta como documento escrito de un conjunto de preguntas bien formuladas permite la interacción del encuestador y encuestado, tiene la finalidad de determinar los objetivos de la investigación, así mismo Según López y Fachelli (2015), en las investigaciones sociales, la encuesta se considera como una técnica que permite conseguir la información de la problemática y el cuestionario como un medio que está formado por ítems que están validadas previamente y que la información del entrevistado se mantiene de manera discreta.

Así como menciona Hernández y Sampieri (2018), La confiabilidad del instrumento es el grado de aplicación que este tiene, que pueda ser utilizado en el mismo individuo y que los resultados no cambian y la validez es el grado en que el

instrumento mide las variables de estudio, lo que implica tener un instrumento confiable y válido.

Según Hernández y Pascual (2017), Cuanto más se acerca a 1 el valor de alfa de Cronbach mayor será la solidez interna de los ítems analizado, para obtener la fiabilidad de la escala se debe considerar siempre los datos de cada muestra lo que permite garantizar la confiabilidad del constructo de la muestra concreta de la investigación.

Los resultados obtenidos del valor de Alfa de Cronbach de los ítems sobre las competencias tecnológicas fueron de 0.9684 y del desempeño directivo fue de un 0.9697, llegando a la conclusión que ambos instrumentos son confiables y este hecho garantizó la aplicación de los instrumentos en la investigación.

**Tabla 3**

*Baremo de las variables y dimensiones*

<b>Variable 1</b>	<b>Ineficiente</b>	<b>Moderado</b>	<b>Eficiente</b>
Competencias tecnológicas	31-72	73-113	114-155
D1: Liderazgo y visión	6-14	15-23	24-30
D2: Aprendizaje y enseñanza	5-11	12-18	19-25
D3: Productividad y práctica profesional	6-14	15-23	24-30
D4: Soporte, administración y operaciones	5-11	12-18	19-25
D5: Valoración y evaluación	4 - 9	10-15	16-20
D6: Temas sociales, legales y éticos	5-11	12-18	19-25
<b>Variable 2</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
Desempeño directivo	37-86	87-136	137-185
D1:La planificación institucional,	4 - 9	10-15	16-20
D2: Participación democrática	10-23	24-37	38-50
D3: Condiciones operativas	12-28	29-45	46-60
D4: Evaluación de la gestión	6-14	15-23	24-30
D5: Comunidad de aprendizaje	2-4	5-7	8-10
D6: Procesos pedagógicos	3-7	8-12	13-15

*Ficha técnica del instrumento de evaluación de la variable competencias tecnológicas*

---

Nombre	Cuestionario de Competencias tecnológicas
Autor:	Franklin Chiclla Kari
Año:	2022
Lugar:	Instituciones Educativas del distrito de Abancay
Objetivo:	Obtener datos sobre el uso de las competencias tecnológicas
Dimensiones:	Liderazgo y visión, aprendizaje y enseñanza, productividad y práctica profesional, soporte, administración y operaciones, valoración y evaluación y temas sociales, legales y éticos
Muestra:	80 directivos.
Confiabilidad:	0.9684
Escala de medición:	Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A veces, (2) Casi Nunca y (1) Nunca.
Cantidad de ítems:	31 ítems
Tiempo:	15 a 20 minutos

---

*Nota: Adaptado de nuevas competencias tecnológicas en información y comunicación (Choque, 2010).*

*Ficha técnica del instrumento de evaluación de la variable desempeño directivo*

---

Nombre	Cuestionario de desempeño directivo
Autor:	Franklin Chiclla Kari
Año:	2022
Lugar:	Instituciones Educativas del distrito de Abancay.
Objetivo:	Obtener datos sobre el desempeño directivo.
Dimensiones:	La planificación institucional, participación democrática, condiciones operativas, evaluación de la gestión, comunidad de aprendizaje, procesos pedagógicos.
Muestra:	80 directivos
Confiabilidad:	0.9684

---

---

Escala de medición: Ordinal Likert: (5) Muy Frecuentemente, (4) Frecuentemente  
(3) Ocasionalmente, (2) Raramente, (1) Nunca.

Cantidad de ítems: 37 ítems

Tiempo: 15 a 20 minutos aproximadamente

---

*Nota: Adaptado de Marco de buen desempeño del directivo (Ministerio de Educación, 2014).*

### **3.5 Procedimientos**

Para la realización de este trabajo de investigación lo primero que se hizo fue plantear la pregunta de investigación, luego se construyó la operacionalización de las variables competencia tecnológica y desempeño directivo, a partir de ello se adaptó y construyó los instrumentos de evaluación de las variables de estudio, paralelamente se recurrió a los antecedentes de estudio tanto internacional y nacional, lo que me permitió ver el contexto de la investigación, para luego revisar los constructos teóricos que fueron el soporte de construcción de la operacionalización de variables, finalmente se recurrió a las instituciones que fueron elegidas aleatoriamente y se aplicó los instrumentos utilizando google form lo que me permitió analizar los datos de manera ágil y proseguir con el estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Después de obtener los datos de la investigación, se recopiló en una tabla de frecuencias en Excel, lo que nos permitió exportar los datos a SPSS y finalmente analizar los datos estadísticos.

Y para validar la normalidad se utilizó la estadística inferencial, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra fue 80 y es mayor a 50 como exige la prueba de validez.

Para analizar los datos se utilizó el programa SPSS y lo que permitió encontrar las tablas cruzadas y los gráficos correspondientes a las barras de las dimensiones de la variable independiente contra la variable dependiente, también se analizó los resultados inferenciales obtenidos a partir de la regresión lineal logística ordinal para finalmente llegar a las conclusiones de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la investigación se tomó los aspectos éticos respetando a los individuos investigados guardando el anonimato y la confidencialidad de los resultados obtenidos, el manejo fue responsabilidad del investigador.

Asimismo, se utilizó las normas APA séptima edición con la finalidad de hacer uso de las reglas formales para escribir textos académicos y/o universitarios, asimismo como se sabe es un requisito obligatorio para la presentación de este trabajo de investigación, por otra parte para respetar los derechos de autor de cada uno de aportes teóricos se consideró las citas correspondientes, así mismo para verificar el grado de similitud se recurrió a usar Turniting, lo que hace de que el trabajo sea transparente y correcto éticamente.

#### IV. RESULTADOS

##### Competencias tecnológicas vs desempeño directivo

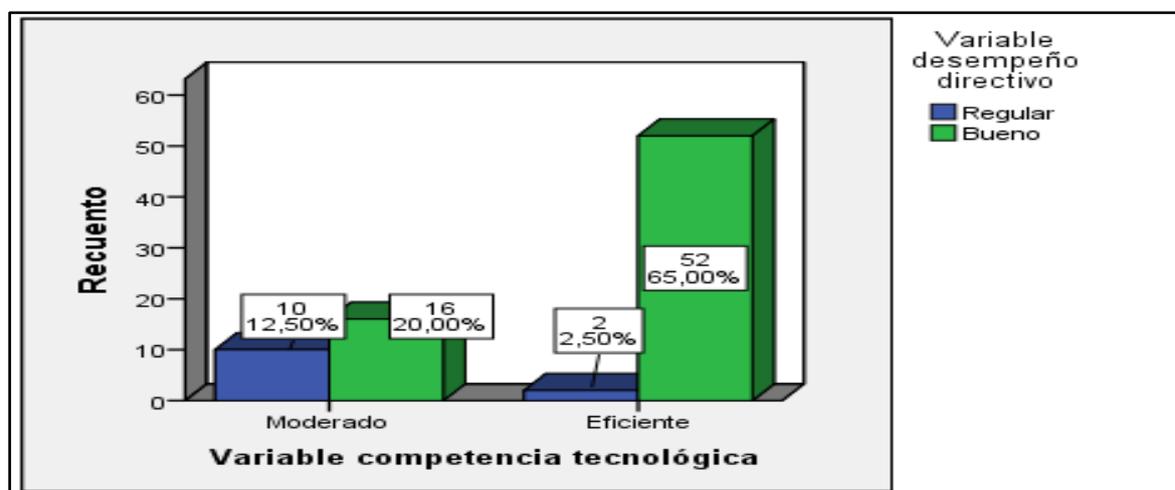
**Tabla 4**

*Tabla cruzada de competencias tecnológicas vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Variable competencia tecnológica	Moderado	10	16	26
		12,5%	20,0%	32,5%
	Eficiente	Recuento	2	52
		% del total	2,5%	65,0%
Total		12	68	80
		15,0%	85,0%	100,0%

**Figura 1**

*Gráfico de barras de las competencias tecnológicas vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 4 y la figura 1 se muestra que de los 80 directivos del distrito de Abancay el 65 % (52) se ubican en la competencia tecnológica como eficiente y por otro lado la variable desempeño directivo fue de nivel bueno; del mismo modo el 20,0 % (16) se ubican en la competencia tecnológica como moderado y la variable desempeño directivo obtuvo un nivel bueno; el 12,5 % (10) se ubican en la variable competencia tecnológica como moderado y la variable desempeño directivo fue regular y finalmente el 2,5 % (2) se ubican en la variable competencia tecnológica como eficiente y la variable desempeño directivo regular, lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas y se ubican en un buen desempeño directivo.

## Liderazgo y visión vs desempeño directivo

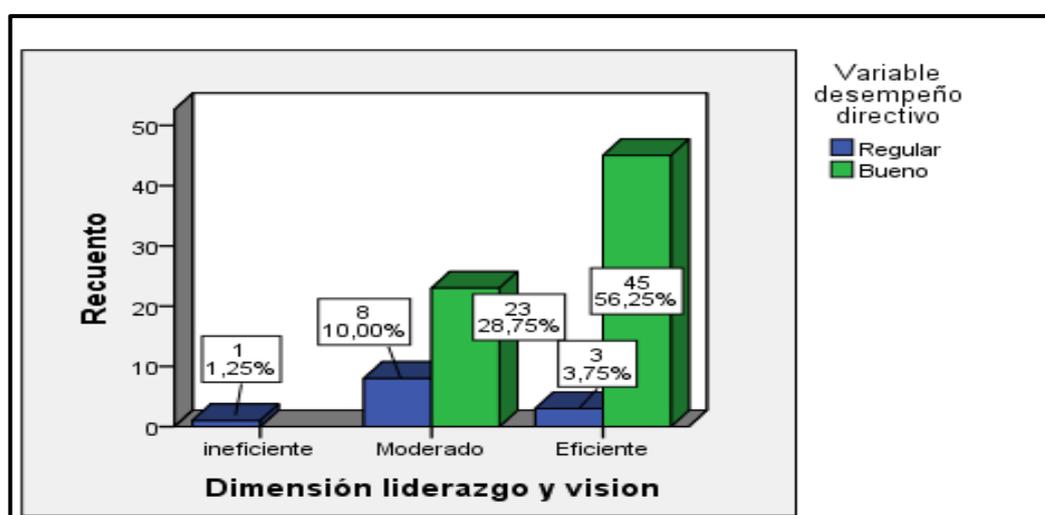
**Tabla 5**

*Tabla cruzada de la dimensión liderazgo y visión vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Dimensión liderazgo y visión	Ineficiente	1	0	1
		1,3%	0,0%	1,3%
	Moderado	8	23	31
	Recuento	10,0%	28,8%	38,8%
	Eficiente	3	45	48
	% del total	3,8%	56,3%	60,0%
Total		12	68	80
		15,0%	85,0%	100,0%

**Figura 2**

*Gráfico de barras de la dimensión liderazgo y visión vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 5 y la figura 2 se observa que de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 56,3 % (45) se ubican en la dimensión liderazgo y visión con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 28,8 % (23) se ubican en la dimensión liderazgo y visión con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 10 % (8) se ubican en la dimensión liderazgo y visión con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 3,8 % (3) se ubican en la dimensión liderazgo y visión con un nivel eficiente y el desempeño directivo regular; lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas en la dimensión liderazgo y visión y se ubican con un buen desempeño directivo.

## El aprendizaje y enseñanza vs desempeño directivo

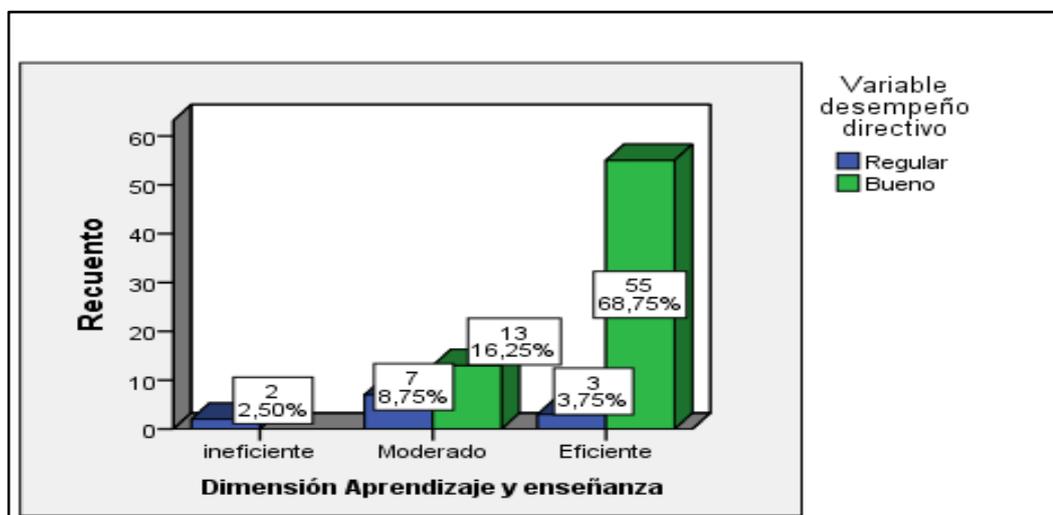
**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la Dimensión Aprendizaje y enseñanza vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Dimensión Aprendizaje y enseñanza	ineficiente	2	0	2
		2,5%	0,0%	2,5%
	Moderado	7	13	20
	Recuento	8,8%	16,3%	25,0%
	Eficiente	3	55	58
	% del total	3,8%	68,8%	72,5%
Total		12	68	80
		15,0%	85,0%	100,0%

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la Dimensión Aprendizaje y enseñanza vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 6 y la figura 3 se observa que de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 68,75 % (55) se ubican en la dimensión aprendizaje y enseñanza con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 16,25% (13) se ubican en la dimensión aprendizaje y enseñanza con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 8,75% (7) se ubican en la dimensión aprendizaje y enseñanza con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 3,8 % (3) se ubican en la dimensión liderazgo y visión con un nivel eficiente y el desempeño directivo regular, lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas en la dimensión aprendizaje y enseñanza también se ubican con un buen desempeño directivo.

## La productividad y práctica profesional vs desempeño directivo

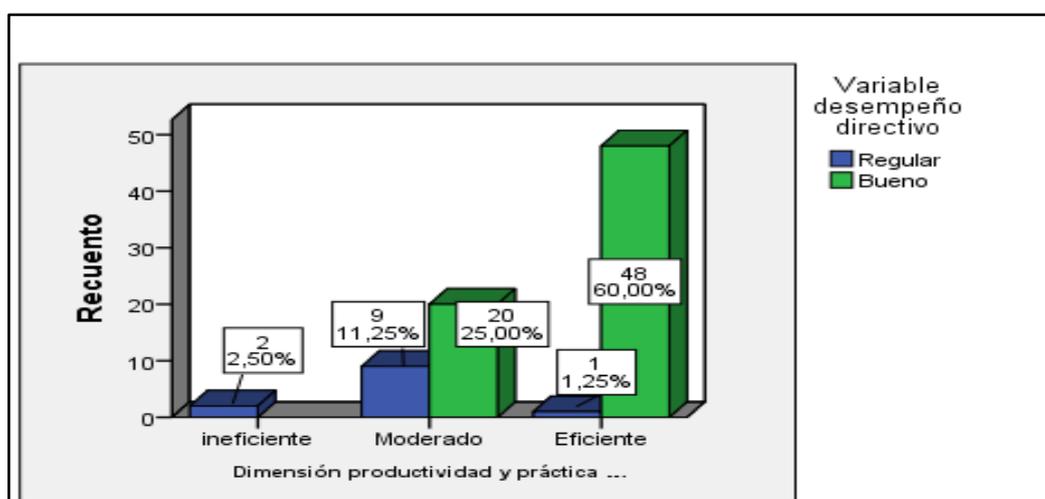
**Tabla 7**

*Tabla cruzada de la dimensión productividad y práctica profesional vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Dimensión productividad y práctica profesional	ineficiente	2 2,5%	0 0,0%	2 2,5%
	Moderado	9 11,3%	20 25,0%	29 36,3%
	Eficiente	1 1,3%	48 60,0%	49 61,3%
Total		12 15,0%	68 85,0%	80 100,0%

**Figura 4**

*Gráfico de barras de la dimensión productividad y práctica profesional vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 7 y la figura 4 se observa que de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 60% (48) se ubican en la dimensión productividad y practica con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 25% (20) se ubican en la dimensión productividad y practica con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 11,25% (9) se ubican en la dimensión productividad y practica con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 2,5% (2) se ubican en la dimensión productividad y practica con un nivel ineficiente y el desempeño directivo regular; lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas en la dimensión productividad y práctica profesional también se ubican con un buen desempeño directivo.

## El soporte, administración y operaciones vs desempeño directivo

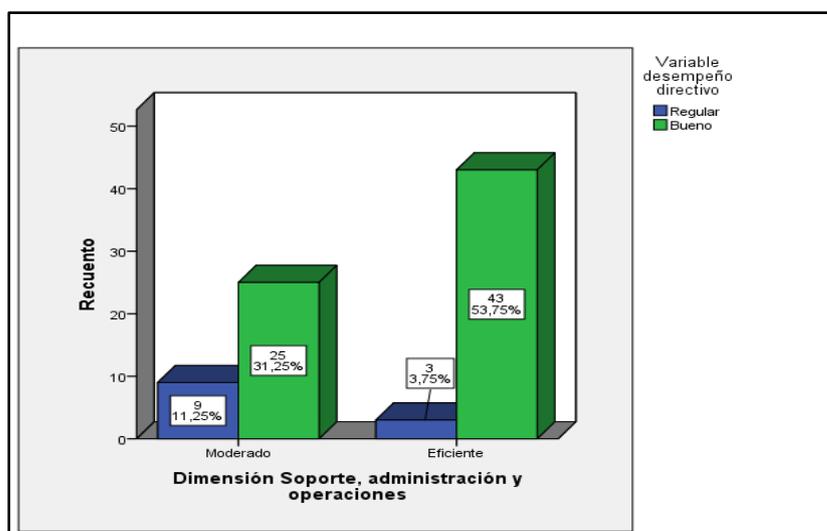
**Tabla 8**

*Tabla cruzada de la dimensión Soporte, administración y operaciones vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Dimensión Soporte, administración y operaciones	Moderado	9 11,3%	25 31,3%	34 42,5%
	Eficiente	Recuento: 3 % del total: 3,8%	43 53,8%	46 57,5%
Total		12 15,0%	68 85,0%	80 100,0%

**Figura 5**

*Gráfico de barras de la dimensión soporte, administración y operaciones vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 8 y la figura 5 se observa de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 53,75% (43) se ubican en la dimensión soporte, administración y operaciones con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 32,25% (25) se ubican en la dimensión soporte, administración y operaciones con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 11,25% (9) se ubican en la dimensión soporte, administración y operaciones con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 3,75% (3) se ubican en la dimensión soporte, administración y operaciones con un nivel eficiente y el desempeño directivo regular; lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de las competencias tecnológicas en la dimensión soporte, administración y operaciones y se ubican con un buen desempeño directivo.

## La valoración y evaluación vs desempeño directivo

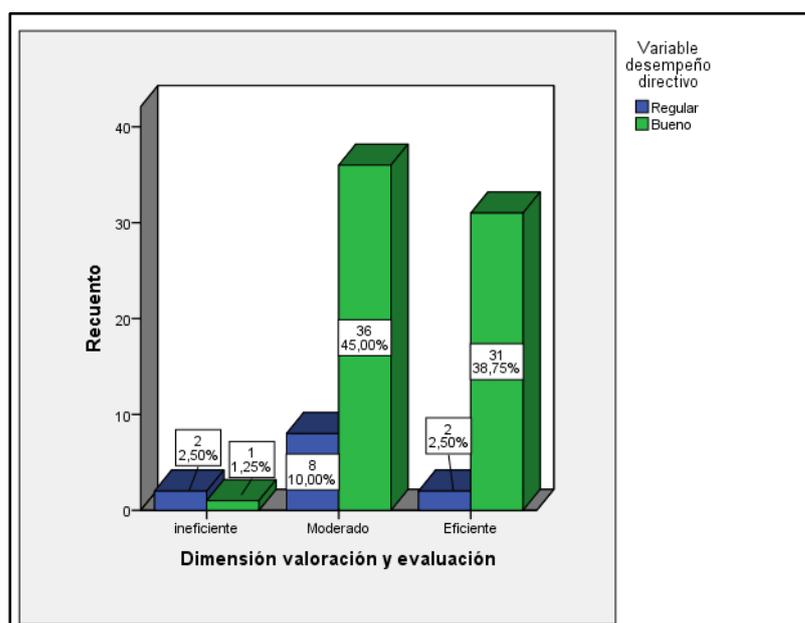
**Tabla 9**

*Tabla cruzada de la dimensión valoración y evaluación vs desempeño directivo*

			Variable desempeño directivo		Total
			Regular	Bueno	
Dimensión valoración y evaluación	ineficiente		2	1	3
			2,5%	1,3%	3,8%
	Moderado	Recuento	8	36	44
		% del total	10,0%	45,0%	55,0%
	Eficiente		2	31	33
			2,5%	38,8%	41,3%
Total			12	68	80
			15,0%	85,0%	100,0%

**Figura 6**

*Gráfico de barras de la dimensión valoración y evaluación vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 9 y la figura 6 se observa de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 45% (36) se ubican en la dimensión valoración y evaluación con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 38,75% (31) se ubican en la dimensión valoración y evaluación con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 10% (8) se ubican en la dimensión valoración y evaluación con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 2,5% (2) se ubican en la dimensión valoración y evaluación con un nivel eficiente e ineficiente respectivamente y el desempeño directivo regular; lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas en la dimensión valoración y evaluación también se ubican con un buen desempeño directivo.

## Los temas sociales, legales y éticos vs desempeño directivo

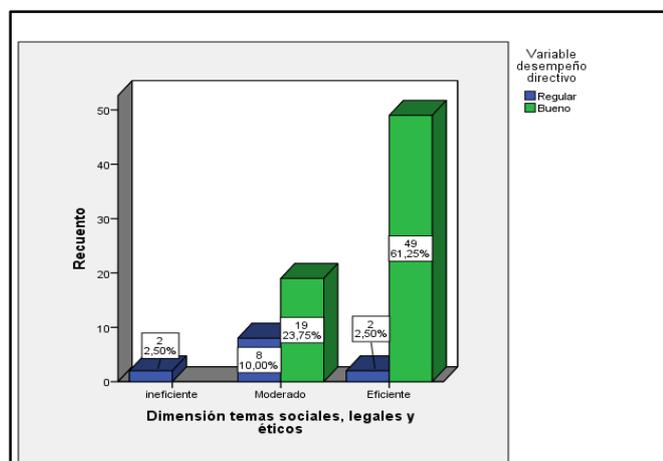
**Tabla 10**

*Tabla cruzada de la dimensión temas sociales, legales y éticos vs desempeño directivo*

		Variable desempeño directivo		Total
		Regular	Bueno	
Dimensión temas sociales, legales y éticos	ineficiente	2	0	2
		2,5%	0,0%	2,5%
	Moderado	Recuento 8	19	27
		% del total 10,0%	23,8%	33,8%
	Eficiente	2	49	51
		2,5%	61,3%	63,8%
Total		12	68	80
		15,0%	85,0%	100,0%

**Figura 7**

*Gráfico de barras de la dimensión temas sociales, legales y éticos vs desempeño directivo*



A partir de la tabla 10 y la figura 7 se observa que de los 80 directivos del distrito de Abancay, el 61,25 (49) se ubican en la dimensión temas sociales, legales y éticos con un nivel eficiente y la variable desempeño directivo bueno; el 23,75% (19) se ubican en la dimensión temas sociales, legales y éticos con un nivel moderado y el desempeño directivo bueno; el 10% (8) se ubican en la dimensión temas sociales, legales y éticos con un nivel moderado y el desempeño directivo regular; el 2,5% (2) se ubican en la dimensión temas sociales, legales y éticos con un nivel eficiente e ineficiente respectivamente y el desempeño directivo regular; lo que indica que una mayoría se encuentran con un buen desarrollo de competencias tecnológicas en la dimensión temas sociales, legales y éticos también se ubican con un buen desempeño directivo.

## Resultados inferenciales

Según Flores et al. (2019), mencionaron que las pruebas de hipótesis, análisis de regresión, modelos de pronósticos, etc. se analizan mediante modelos paramétricos, los cuales dependen en esencia al cumplimiento de un supuesto de normalidad.

También Quispe et al. (2019), señalaron que en la estadística paramétrica se logra que la muestra extraída de la población tenga distribución normal. Esta prueba es importante para que la hipótesis sea válida.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov según Flores y Flores (2021), indicaron que es una prueba de ajuste comúnmente usada para probar la normalidad de los datos de una muestra mayor a 50, para el presente estudio se utilizó dicha prueba debido a que de los 100 individuos de la población se consideró una muestra de 80.

Ahora, con la finalidad de realizar la prueba de normalidad, se enuncian las siguientes hipótesis tentativamente:

$H_0$ : Las variables competencias tecnológicas y desempeño directivo, así como las dimensiones: liderazgo y visión, aprendizaje y enseñanza, productividad y práctica profesional, soporte, administración y operaciones, valoración y evaluación, temas sociales, legales y éticos siguen una distribución normal.

$H_a$ : Las variables competencias tecnológicas y desempeño directivo, así como las dimensiones: liderazgo y visión, aprendizaje y enseñanza, la productividad y práctica profesional, soporte, administración y operaciones, valoración y evaluación, temas sociales, legales y éticos no siguen una distribución normal.

Ahora, indicamos la metodología para validar las hipótesis propuestas, haciendo uso el método de obtener la probabilidad p-valor:

Si  $\alpha \leq 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la  $H_0$ .

Si  $\alpha > 0.05$ , se acepta la  $H_0$ .

Donde  $\alpha$  representa el nivel de significancia que estará determinado por el 95 % de confianza considerando un margen de error del 5%.

Luego de haber realizado la prueba de normalidad que se incluye en el Anexo 05, los resultados que se obtuvieron para las variables y sus dimensiones son 0.000, ósea es menor a 0.05, por lo tanto, se procedió a rechazar la  $H_0$ , en

consecuencia, luego de realizar el análisis de las variables la investigación y sus dimensiones, se observó como una distribución no normal, por lo que se procede a confrontar las hipótesis utilizando la regresión logística ordinal.

### **Regresión logística ordinal (RLO)**

Según Lopez y Fachelli (2015), para analizar la relación entre una variable dependiente y un conjunto de variables independientes es necesario utilizar una técnica estadística multivariada que tenga como propósito explicar o predecir el comportamiento de pertenencia a un grupo, de una variable dependiente categórica o cualitativa, a partir de una o más variables independientes que pueden ser tanto cuantitativas como cualitativas.

Matemáticamente la curva logística para un caso de la regresión logística binaria simple es:

$$\Pr(y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(a+bx)}} = P$$
$$\Pr(y = 0) = 1 - \left( \frac{1}{1 + e^{-(a+bx)}} \right) = 1 - P$$

Donde el coeficiente a representa la posición del gráfico de la función sobre el eje horizontal, lo que quiere decir es que si cambiamos el coeficiente a podemos observar como la curva se mueve hacia la derecha o hacia la izquierda. Mientras que el coeficiente b nos ayuda a identificar la pendiente del gráfico de la función en el punto de inflexión, lo que nos permitirá encontrar los puntos máximos y mínimos y el comportamiento ascendente o descendente de la pendiente, es decir, la probabilidad de que la variable dependiente sea 1 en función de la variable independiente x.

Por otra parte Díaz (2017), mencionó que para determinar el grado de correlación respecto a la proporción de la varianza de la variable dependiente explicada o sustentada por las variables predictoras se utiliza el coeficiente pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, mientras que el pseudo  $R^2$  de Nagelkerke corrige la escala para encontrar valores entre 0 y 1. Si el pseudo  $R^2$  de Cox y Snell encontrado es de 0,031, entonces se podría decir que las variables independientes empleadas en el modelo de regresión solamente explican el 3,1 % de la varianza de la variable dependiente y esto se pudiera dar con valores de riesgo alto y variables que sean muy significativos.

### **Decisión estadística**

Por otra parte, Dagnino (2014), mencionó que existen dos aproximaciones complementarias en la inferencia estadística: las pruebas de hipótesis y la estimación,

donde para evaluar o validar las hipótesis se utilizan las pruebas de hipótesis nula ( $H_0$ ) y el valor de la probabilidad  $p$  nos permite tomar decisiones de rechazar o aceptar la  $H_0$ , los valores de  $p$  indican la probabilidad de obtener resultados marcados ya que si el valor  $p$  es menor o igual al margen de error  $\alpha$  ( $p \leq \alpha$ ), entonces  $H_0$  será rechazada, si el valor  $p$  es mayor que el margen de error  $\alpha$  ( $p > \alpha$ ), entonces debe aceptarse  $H_0$ . En cuanto al nivel de significancia, el presente estudio consideró un 95%, así como un margen de error del 5%.

### **Hipótesis general:**

Ho: Las competencias tecnológicas no influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.

Ha: Las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.

**Tabla 11**

*Ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud			
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	22,130				
Final	6,252	15,879	1		,000

De la Tabla 11, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 15,879, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,180
Nagelkerke	,315
McFadden	,235

Así mismo de la tabla 12 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,180, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 18,0% de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,315, indicador que también muestra que el modelo explica el 31.5% de la variabilidad del desempeño directivo.

### Hipótesis específica 1:

Ho: El liderazgo y visión no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022

Ha: El liderazgo y visión influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022

**Tabla 13**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl
Sólo la intersección	16,355			
Final	7,341	9,014	1	,003

De la Tabla 13, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 9,014, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.003 < 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión liderazgo y visión influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,107
Nagelkerke	,187
McFadden	,133

Así mismo de la tabla 14 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,107, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 10,7 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,187, indicador que también muestra que el modelo explica el 18,7 % de la variabilidad del desempeño directivo.

### Hipótesis específica 2:

Ho: El aprendizaje y enseñanza no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022

Ha: El aprendizaje y enseñanza influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 15**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl
Sólo la intersección	24,443			
Final	6,915	17,528	1	,000

De la Tabla 15, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 17,528, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión aprendizaje y enseñanza influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,197
Nagelkerke	,345
McFadden	,259

Así mismo de la tabla 16 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,197, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 19,7 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,345, indicador que también muestra que el modelo explica el 34,5 % de la variabilidad del desempeño directivo.

### Hipótesis específica 3:

Ho: La productividad y práctica profesional no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022

Ha: La productividad y práctica profesional influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 17**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl
Sólo la intersección	27,611			
Final	6,009	21,602	1	,000

De la Tabla 17, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 21,602, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión productividad y práctica profesional influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,237
Nagelkerke	,415
McFadden	,319

Así mismo de la tabla 18 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,237, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 23,7 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,415, indicador que también muestra que el modelo explica el 41,5 % de la variabilidad del desempeño directivo.

#### **Hipótesis específica 4:**

Ho: El soporte, administración y operaciones no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022

Ha: El soporte, administración y operaciones influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 19**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado gl	Sig.
Sólo la intersección	12,827			
Final	6,673	6,155	1	,013

De la Tabla 19, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 6,155, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.013$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión soporte, administración y operaciones influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,074
Nagelkerke	,130
McFadden	,091

Así mismo de la tabla 20 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,074, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 7,4 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,130, indicador que también muestra que el modelo explica el 13,0 % de la variabilidad del desempeño directivo.

### Hipótesis específica 5:

Ho: La valoración y evaluación no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

Ha: La valoración y evaluación influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 21**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 5*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl
Sólo la intersección	14,912			
Final	8,267	6,645	1	,010

De la Tabla 21, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 6,645, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.010$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión valoración y evaluación influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 22**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5*

Cox y Snell	,080
Nagelkerke	,140
McFadden	,098

Así mismo de la tabla 22 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,080, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 8,0 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,140, indicador que también muestra que el modelo explica el 14,0 % de la variabilidad del desempeño directivo.

### Hipótesis específica 6:

Ho: Los temas sociales, legales y éticos no influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

Ha: Los temas sociales, legales y éticos influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 23**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 6*

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl
Sólo la intersección	24,106			
Final	6,863	17,243	1	,000

De la Tabla 23, la razón de verosimilitud muestra un chi-cuadrado de 17,243, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000$ ,  $< 0.05$ , procediendo a rechazar la Ho, por ende, se concluye que la dimensión temas sociales, legales y éticos influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.

**Tabla 24**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6*

Cox y Snell	,194
Nagelkerke	,340
McFadden	,255

Así mismo de la tabla 23 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0,194, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 19,4 % de la variabilidad del desempeño directivo, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0,340, indicador que también muestra que el modelo explica el 34,0 % de la variabilidad del desempeño directivo.

## V. DISCUSIÓN

Después de los resultados encontrados respecto a la hipótesis general planteada inicialmente se muestra que las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022, encontrándose con un nivel de significancia considerable que dio como resultado  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ , Asimismo, respecto a los parámetros de Pseudo  $R^2$ , se puede concluir que las competencias tecnológicas para Cox y Snell y Nagelkerke permiten explicar el desarrollo del desempeño directivo. Estos resultados no coinciden con lo investigado por López et al. (2021) quien en su estudio sobre el nivel de competencias tecnológicas que han desarrollado los docentes de secundaria y universitarios muestran que en el manejo de las plataformas virtuales revelaron que el 57 % de los docentes han desarrollado un bajo nivel en sus habilidades tecnológicas de manejo de software informático y educativo y 12,60% un nivel alto, respecto al manejo de Internet y plataformas educativas el 29,63 % muestran un nivel muy bajo y el 25,40 % un nivel muy alto lo que muestra una complicación a la hora de la enseñanza y el acompañamiento permanente para asegurar un aprendizaje significativo, respecto a la aplicación de las TIC en el entorno educativo el 58 % de docentes muestra un nivel bajo en comparación del 12% que muestra un nivel muy bajo, estos resultados son opuestos al obtenido en la investigación donde de los 80 directivos del distrito de Abancay el 32,5 % (26) muestran un desarrollo de competencias tecnológicas de manera moderada, de los cuales el 12,5 % (10) se ubican en un desempeño directivo regular, y el 20,0 % (16) se ubican en un desempeño directivo bueno, así mismo 67,5 % (54) directivos muestran un desarrollo de competencias tecnológicas de manera eficiente, de los cuales 2,5 % (2) se ubican en un desempeño directivo regular y el 65 % (52) se ubican en un desempeño directivo bueno.

Por otra parte se encontró similitud con el trabajo de Orellana (2019) quien en su trabajo encontró que de las tres dimensiones de liderazgo directivo, la dimensión transaccional tiene una correlación positiva con el desempeño docente y con una predicción significativa del desempeño docente, así como también los docentes que trabajan en colegios donde los directivos están más de siete años muestran un mejor desempeño en la capacidad pedagógica, emocional y

percepción del liderazgo transformacional, así como indica Bush et al. (2017) respecto al liderazgo transformacional poniendo énfasis a la relación que existe entre los directivos y docentes. De la misma forma guarda relación con el trabajo de Alfaro (2020), quien expone resultados importantes del trabajo colaborativo, comunicación, habilidades y competencias que presenta el directivo docente desde su rol como gerente educativo en el proceso de enseñanza aprendizaje. También se concluye sobre la importancia de implementar un estilo de liderazgo estratégico que ayude las acciones y estrategias que responde a la institución educativa, del mismo modo se encuentra una similitud con el trabajo de Pérez (2021), quien en su estudio encontró que el estilo de liderazgo que se observa es el democrático con un 48 %, así mismo se menciona que el nivel de desempeño directivo es muy bueno en un 42 %. Además se llegó a determinar que el grado de correlación es positiva con un valor de Rho de Spearman de 0,653 entre los estilos de liderazgo y desempeño directivo en las instituciones educativas, por lo tanto tomando este criterio se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, confirmándose el trabajo de manera excelente de las directoras, también Alarcón (2018), encontró que la práctica del desempeño directivo tiene una relación de forma directa y significativa con la parte de gestión pedagógica de los maestros y directivos dentro de la institución educativa, probando que existe una relación positiva moderada entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes, con un valor de 0.582 del coeficiente de correlación según Rho de Spearman lo que implica que estas variables se relacionan significativamente y con nivel de significancia p-valor 0.000, que es menor a 0,05 lo que garantiza aceptar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

También se coincide con el estudio de Pérez y Reyes (2021), en su estudio encontraron que como punto de partida se considera a la caracterización de la pedagogía con enfoque en las competencias tecnológicas lo que quiere decir que los maestros tienen la oportunidad de crear sus propios recursos de aprendizaje relacionados con las competencias que han identificado, su contexto tecnológico y su tema, lo que hace que el proceso de aprendizaje sea significativo, este hecho también coincide con lo que menciona Paccori (2021), Los resultados que se encontraron respecto a la validación de la hipótesis, fue un p-valor  $0,000 < 0,05$  y la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell se obtuvo un índice de 0.875, que indica que

la variable competencias digitales está referida por el modelo en un 87.5 %; mientras que el índice de Nagelkerke garantiza que las competencias digitales explica sobre el modelo en un 87.8 %, por lo tanto concluyó que las competencias digitales influyen de manera significativa en el desempeño directivo, otro resultado similar encontrado fue lo de Lazo (2020), que en su estudio menciona que el 69 % de los directivos respecto a las competencias tecnológicas virtuales son excelentes; el 31 % son buenos, mientras que el 72.4 % respecto al fortalecimiento de capacidades muestran un nivel excelente y el 27.6 % son buenos, este estudio también mostró que las competencias tecnológicas virtuales están relacionadas positivamente al reforzamiento de idoneidad de los directivos, con un índice del coeficiente de Rho de Spearman de 0,891, y un valor  $p=0,01$  lo que garantizó el rechazo de la hipótesis nula, También Quispe (2020), en sus estudio encontró que existe una relación significativa entre las competencias digitales y la gestión pedagógica obteniendo un valor de significancia de  $p = 0.000$  menor a 0.05; este hecho permitió rechazar la hipótesis nula y se aceptar la alterna, Así mismo se obtuvo el grado de relación positiva de Rho de Spearman = 0.834., resultados que son corroborados por Ledesma (2015), cuando definió el Conectivismo como un modelo de aprendizaje social, identificando las diferentes conexiones de la orbe, como parte de la era digital y como el impacto de la tecnología hace nueva la forma de aprender, creando una nueva cultura educativa, que encuentra a los directivos con la necesidad de desarrollar las competencias tecnológicas.

Respecto al primer objetivo específico de cómo influye el liderazgo y visión en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión liderazgo y visión, si permite explicar los desempeños directivos, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, este resultado concuerda con las ideas de López et al. (2021), donde menciona que el trabajo en equipo entre los docentes y estudiantes es eficiente a la hora de utilizar competencias tecnológicas, así como también (Choque, 2010), mencionó que el liderazgo y visión considera que los directivos inspiran a que la tecnología, el ambiente y la cultura tengan un visión unificada, esto está relacionado a la planificación institucional como mencionan del Ministerio de Educación (2014),

cuando refieren al logro de aprendizaje a partir de procesos pedagógicos, el clima en la escuela, características de los estudiantes y su entorno escolar.

Respecto al segundo objetivo específico de cómo influye el aprendizaje y enseñanza en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión el aprendizaje y enseñanza, si permite explicar la variable desempeño directivo, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, así como menciona (Choque, 2010), que el aprendizaje y enseñanza, es un proceso que los directivos debe garantizar que las tecnologías se integran de manera oportuna junto al diseño curricular, las estrategias y los ambientes para el logro de un aprendizaje significativo coincidiendo con lo que mencionan el Ministerio de Educación (2014) que las condiciones operativas, implica garantizar aprendizajes de calidad de los estudiantes, con equidad y eficiencia de los recursos humanos, los materiales, el tiempo y los recursos financieros, así como previniendo riesgos.

También respecto al tercer objetivo específico de cómo influye la productividad y práctica profesional en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión la productividad y práctica profesional, si permite explicar la variable desempeño directivo, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, por lo que (Choque, 2010), menciona respecto a la productividad y práctica profesional al hecho de que si se aplica la tecnología en la práctica profesional diaria, los líderes educativos mejoran en sus desempeño lo que coincide con lo que menciona el Ministerio de Educación (2014) la comunidad de aprendizaje, liderado por el director promociona el apoyo mutuo, se autoevalúan y que reciben formación continua para mejor con el desempeño docente.

También respecto al cuarto objetivo específico de cómo influye el soporte, administración y operaciones en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión el soporte, administración y operaciones, si permite explicar la variable desempeño directivo, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, por otra parte este

resultado coincide con lo que menciona (Choque, 2010) respecto al soporte, administración y operaciones, los directivos deben garantizar el uso de las tecnologías para la producción en aprendizajes y la parte administrativa de la institución lo que además coincide con lo que mencionan Ministerio de Educación (2014) respecto a las condiciones operativas, menciona que se debe garantizar aprendizajes de calidad de los estudiantes tomando en cuenta los materiales y los recursos financieros.

Respecto al quinto objetivo específico de cómo influye la valoración y evaluación en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión la valoración y evaluación, si permite explicar la variable desempeño directivo, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, así como menciona (Choque, 2010) respecto a la valoración y evaluación, menciona a que los líderes educativos utilizan la tecnología para los procesos de planificación e implementación de los sistemas comprensivos coincidiendo con lo que manifiestan los del Ministerio de Educación (2014) respecto a los procesos pedagógicos, se menciona que el director debe realizar un acompañamiento a los docentes y luego generara espacios de reflexión con la finalidad de alcanzar las metas de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto al sexto objetivo específico de cómo influye los temas sociales, legales y éticos en el desempeño directivo se determinó que el valor de significancia es mucho menor a valor de probabilidad  $p$  y respecto a los valores de Pseudo  $R^2$ , se concluyó que la dimensión los temas sociales, legales y éticos, si permite explicar la variable desempeño directivo, por lo tanto, podemos mencionar que si existe una influencia significativa, así como menciona (Choque, 2010) los aspectos sociales, legales y éticos, refiere que los directivos conocen sobre la problemática social, los aspectos legales y éticos que se encuentran relacionados a la tecnología y así mismo muestran la toma de decisiones de manera responsable, así mismo coincide con lo que mencionaron Bush et al. (2017), las teorías es el liderazgo moral y el liderazgo auténtico que están fuertemente fundamentados en la formación de valores del líder, consideraron que los líderes son personas íntegras, con formación de sólidos valores personales y profesionales, este hecho garantiza tener

una visión y misión clara de la institución y por tanto garantiza tomar decisiones acertadas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se probó que las competencias tecnológicas son estadísticamente significativas para predecir el desempeño directivo, debido a que, el modelo de regresión logística binaria es ampliamente aceptable, así mismo, tal resultado es sustentada por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo.

**Segunda:** Se comprobó que la dimensión liderazgo y visión es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que el modelo de regresión logística binaria es aceptable, Así mismo, tal resultado es sustentada por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión liderazgo y visión influye de manera significativa en el desempeño directivo.

**Tercera:** Se comprobó que la dimensión aprendizaje y enseñanza es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que, el modelo de regresión logística binaria es aceptable, así mismo, tal resultado es sustentada por los parámetros encontrados por la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión aprendizaje y enseñanza influye de manera significativa en el desempeño directivo.

**Cuarta:** Se comprobó que la dimensión productividad y práctica profesional es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que el modelo de regresión logística binaria es aceptable, así mismo tal resultado es sustentado por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión productividad y práctica profesional influye de manera significativa en el desempeño directivo.

**Quinta:** Se comprobó que la dimensión soporte, administración y operaciones es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que, el modelo de regresión logística binaria es aceptable, así mismo tal resultado es sustentado por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión soporte, administración y operaciones influye de manera significativa en el desempeño directivo.

**Sexta:** Se comprobó que la dimensión valoración y evaluación es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que, el modelo de regresión logística binaria es aceptable, así mismo, tal resultado es sustentada por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión valoración y evaluación influye de manera significativa en el desempeño directivo.

**Séptima:** Se comprobó que la dimensión temas sociales, legales y éticos es estadísticamente significativa para predecir el desempeño directivo, debido a que, el modelo de regresión logística binaria es aceptable, así mismo, tal resultado es sustentada por los parámetros encontrados de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la dimensión temas sociales, legales y éticos influye de manera significativa en el desempeño directivo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Es pertinente que la Unidad de Gestión Pedagógica del distrito de Abancay, desarrolle talleres de formación en competencias tecnológicas dirigido a los directivos, con la finalidad de prepararlos para asumir una gestión eficiente y poder asumir el rol de formador con los docentes y estudiantes de las instituciones educativas.

**Segunda:** Es pertinente que los directivos del distrito de Abancay, desarrollen talleres de formación en liderazgo y visión relacionado a las competencias tecnológicas, con la finalidad de preparar a los docentes para enfrentar la educación del futuro, basado en la comunicación de manera presencial virtual o mixta de las instituciones educativas.

**Tercera:** Es conveniente que los futuros estudiosos sigan investigando sobre los procesos de aprendizaje y enseñanza basada en instrucción curricular, innovación tecnológica, metodología para el uso de herramientas tecnológicas, y que puedan informar sobre los nuevos hallazgos e innovadoras formas aprendizaje y enseñanza que los docentes puedan aplicar en sus clases.

**Cuarta:** Es favorable que los directivos de las instituciones educativas del distrito de Abancay promuevan concursos de productividad y práctica profesional relacionada a modelar, competencias de comunicación, colaboración, productividad, mejoramiento, organización en el uso de herramientas tecnológicas dirigido a toda la comunidad educativa con la finalidad de prepararlos a los constantes cambios que se dan.

**Quinta:** Es conveniente que los directivos y la parte administrativa de las instituciones educativas implementen políticas de lineamiento, implementación, optimización en el uso continuo de las herramientas tecnológicas con el propósito de favorecer en el aprendizaje y uso a la comunidad escolar formado por docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes.

**Sexta:** Es preciso que los directivos implementen talleres de interaprendizaje con los docentes relacionados a la valoración y evaluación de los recursos tecnológicos con que cuenta la institución educativa con la finalidad de reflexionar y generar prácticas pedagógicas que incentiven el uso de las tecnologías de la información y que esto sea parte del aprendizaje de los estudiantes.

**Séptima:** Es oportuno que los directivos de las instituciones educativas implementen políticas sobre temas sociales, legales y éticos con la finalidad hacer uso correcto de la información en las redes de internet y uso adecuado de los recursos tecnológicos con que cuentan los integrantes de la comunidad educativa, ya que es pertinente que el ciudadano del futuro tenga formación ética.

## REFERENCIAS

- Alarcón, F. (2018). Desempeño directivo y su relación con la gestión pedagógica en los docentes en la Institución Educativa Manuel Vivanco Altamirano, Andahuaylas – 2018. Andahuaylas, Apurímac, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35634/alarcon\\_if.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35634/alarcon_if.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alfaro, L. (2020). Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa (isce). Cartagena de Indias. Obtenido de <https://n9.cl/rpu92>
- Behar, M. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bush, R., Sun, G., Cuéllar, S., Ortiz, R., Fink, L., & Oplatka, W. (2017). Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas. San Santiago, Chile. Obtenido de <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Ceballo, L. (25 de abril de 2022). Liderazgo resiliente en el directivo escolar para asumir la enseñanza remota en tiempo de pandemia. *SCIENTIARUM*, 3. Obtenido de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/516>
- Cepal-Unesco. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Santiago. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Choque, R. (2010). *Nuevas competencias tecnológicas en información y comunicación*. Lima: CONCYTEC. Obtenido de

- <http://blog.pucp.edu.pe/blog/aldopanfichi/wp-content/uploads/sites/905/2017/03/TIC.pdf>
- Condor, B., & Remache, M. (ENERO-ABRIL de 2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: Pruebas de hipótesis.
- Díaz, V. (2017). Regresión logística y decisiones clínicas. *Nutr. Hosp.*, 34 (6). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v34n6/36\\_diaz.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v34n6/36_diaz.pdf)
- División de Educación General. (2019). Liderazgo Escolar: Reconociendo los tipos de liderazgo. *Guía de Herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos*. Santiago de Chile, Chile: División de Educación General | Ministerio de Educación. Obtenido de <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/mbdl-herramientas-para-el-desarrollo-de-los-recursos-personales/>
- DREA. (2022). *Proyecto Educativo Regional de Apurímac*. Lima: Impresión Arte Perú S.A.C. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2086086/Proyecto%20Educativo%20Regional%20de%20Apur%C3%ADmac%202022%20-%202036.pdf>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinosa, J. (2019). *Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia*. Cali, Colombia: Editorial Redipe. Obtenido de <https://redipe.org/wp-content/uploads/2019/11/Libro-liderazgo-directivo-para-impulsar-estrategias-de-educaci%C3%B3n-a-distancia.pdf>
- Fernández, F., José, F. M., & Rodríguez, J. (2018). El proceso de integración y uso pedagógico de las TIC en los centros educativos madrileños. *Educación XX1*, 21(2), 395-416. doi:10.5944/educXX1.17907

- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: andersondarling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2). Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Flores, P., Muñoz, L., & Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- Hernández, C., Prada, R., & Ramírez, P. (2019). *Competencias TIC e investigativas entre docentes de educación Básica* (Primera Edición ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones Limitada. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/356007451\\_Libro\\_Competiciones\\_TIC\\_e\\_Investigativas\\_en\\_Docentes\\_de\\_Educacion\\_Basica/link/6189b4d0d7d1af224bc6c606/download](https://www.researchgate.net/publication/356007451_Libro_Competiciones_TIC_e_Investigativas_en_Docentes_de_Educacion_Basica/link/6189b4d0d7d1af224bc6c606/download)
- Hernández, H., & Pascual, A. (2017). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de investigación Agraria y Ambiental*. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeInvestigacionParaElDise-6383705.pdf>
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Santa Fe, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, D. R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativas Cualitativas y Mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_d\\_e\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Herrera, C. (2018). Las tecnologías de la información y la comunicación (tic) en la gestión administrativa educativa de las instituciones del circuito 18d01c10 de

- la ciudad de Ambato, propuesta de una guía metodológica. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6579/1/MUTC-000575.pdf>
- Humberto Ñaupas Paitan, E. M. (2013). *Metodología de Investigación Cuantitativa y Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Islas, C. (2020). Conectivismo y neuroeducación: transdisciplinas para la formación en la era digital. México. doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.259>
- Jimenez, I., Vesga, A., & Martelo, R. (2017). Evaluación de las competencias tecnológicas de los docentes del Instituto Integrado San Bernardo del municipio de Floridablanca, Santander, Colombia. Santander, Colombia. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a17v38n30/a17v38n30p01.pdf>
- Juan Carlos Sandi delgado, C. v. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas. *Revista Educativa Tecnología educativa*, 29.
- Lazo, K. (2020). Competencias Tecnológicas Virtuales y el Fortalecimiento de Capacidades para Directivos del Nivel Inicial en las IIEE de la UGEL Sechura, 2020. Piura, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73485/Lazo\\_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73485/Lazo_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ledesma, M. (2015). *Del conductismo, cognitivismo y constructivismo al Conectivismo para la educación*. Quito, Ecuador: Impresión Digital. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/127706/Conectivismo.pdf;jsessionid=41F5D9249170008A028E527FF396D7EA?sequence=1>
- López, D., Paredes, Z., Reinoso, J., Analuiza, C., Chipantiza, J., Tacoamán, B., & Campos, J. (2021). *Desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes de educación secundaria y superior en tiempos de pandemia*. Tungurahua, Ecuador: Fundación Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383983>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163570/metinvsocua\\_a2016\\_cap3-10.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163570/metinvsocua_a2016_cap3-10.pdf)

- MINEDUC. (2022). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00054-A*. Ecuador: mineduc.
- Ministerio de Educación. (2014). Marco de buen desempeño del directivo Directivos construyendo escuela. 58. Lima. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo Directivos construyendo escuela*. Lima. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Competencias TIC para el desarrollo profesional docente*. Colombia.
- Nancy L. Reyes Mero, E. I. (23 de Setiembre de 2016). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761622>
- Núñez Rojas Nemecio, d. c. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos*, 16.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, N0 1, 47-63. doi:<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2019). Liderazgo directivo Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. Madrid, España. Obtenido de <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmlpYWNVNTSWWhZVFwY1dGNE9ESjBjbTFxZG0xeU1XaHJZM0ZsYmpoMlpYWndhZ1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpY1dsdWJHbHVhVHNnWm1sc1pXNWwhV1U5SW05bGFTMXNhV1JsY21GNloyOHRaR2x5WldOMGFYWnZMV1JwWjJsMFIx>
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Paccori, L. (2021). Competencias digitales y desempeño directivo en Instituciones Educativas de Educación Primaria de la UGEL Crucero. Puno, 2021. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78555/Paccori\\_CL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78555/Paccori_CL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Pérez, E., & Reyes, Y. (2021). *Competencias Tecnológicas: Un Nuevo Modelo Pedagógico*. La Habana: Revista Tecnológica-Educativa Docentes. Obtenido de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/246/627>
- Perez, M. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño directivo en instituciones educativas de la ciudad de Sicuani, Canchis. Puno, Perú. Obtenido de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16873/Miriam\\_Jeanette\\_Perez\\_Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16873/Miriam_Jeanette_Perez_Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Picón, G., González, G., & Paredes, J. (2021). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/1115>
- Quiñonez, W., Rodríguez, E., & Alarcón, P. (21 de agosto de 2021). Competencias TIC de los maestros directivos de centros educativos públicos. *Maestro y Sociedad*, 1-11. Obtenido de <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5469/5192>
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez, J., & Pumacayo, I. (2019). Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL. (1). Colombia: Editorial EIDEC. Obtenido de <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Quispe, M. (2020). Competencias digitales y gestión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa Palmas Reales de Los Olivos. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4935/Mery%20Rosy%20QUISPE%20DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Revelo, E. r. (2018). El ejercicio de la función directiva en contextos complejos. *perspectiva educacional*, 23.
- Ruesta, R., Gejaño, C., & Vega, C. (28 de enero de 2022). Gestión directiva y el trabajo con la comunidad durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 83–91. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.316>
- Saavedra, S. M. (s.f.). Liderazgo Pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca del distrito de san juan de lurigancha,lima metropolitana. *Liderazgo Pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca del distrito de san juan de Lurigancha, Lima metropolitana*. Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima.
- Sánchez, C., Esteves, Z., Luján, G., & Mendoza, M. (15 de noviembre de 2021). El desempeño directivo en las instituciones educativas desde la innovación tecnológica de control y monitoreo. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(3). Obtenido de <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/593/901>
- Sandí, J., & Sanz, C. (noviembre de 2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *EDUCTEC*(66), 1135-9250. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/129111>
- Sandí, J., & Verónica, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. La Plata, Argentina. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/129111/Revisi%C3%B3n\\_y\\_an%C3%A1lisis\\_sobre\\_competencias\\_tecnol%C3%B3gicas\\_esperadas\\_en\\_el\\_profesorado\\_en\\_Iberoam%C3%A9rica.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/129111/Revisi%C3%B3n_y_an%C3%A1lisis_sobre_competencias_tecnol%C3%B3gicas_esperadas_en_el_profesorado_en_Iberoam%C3%A9rica.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sierra, J., Romero, B., & Palmezano, Y. (2018). Causas que determinan las dificultades de la incorporación de las tic en las aulas de clases. *Revista Panorama*, 12(22), 32 - 41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6697227.pdf>
- Sunkel, G., Trucco, D., & Espejo, A. (2013). *La integración de las tecnologías digitales en las escuelas de América Latina y el Caribe Una mirada*

*multidimensional*. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21681/S2013023\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21681/S2013023_es.pdf)

UNESCO. (2019). *arco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. Francia: Unesco.

Vergara, M. G. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. *Psicoperspectivas*, 12.

Virginia Reyes Romero, M. d. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 35.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Competencias tecnológicas y desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay. Apurímac, 2022							
Autor: Chiclla Kari Franklin							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>General: ¿De qué manera influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?</p> <p>Específicas (1) ¿De qué manera influye el liderazgo y visión en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?</p> <p>(2) ¿De qué manera influye el aprendizaje y</p>	<p>General: Determinar cómo influyen las competencias tecnológicas en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.</p> <p>Específicas (1) Determinar cómo influye el liderazgo y visión en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.</p> <p>(2) Determinar cómo influye el aprendizaje y enseñanza en el</p>	<p>General: Las competencias tecnológicas influyen de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.</p> <p>Específicas (1) El liderazgo y visión influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.</p> <p>(2) El aprendizaje y enseñanza influye significativamente en el desempeño directivo en las</p>	Variable: 1 competencias tecnológicas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/ rangos
			D1: Liderazgo y visión	Visión compartida Inclusión y cohesión Promoción Toma de decisiones Apoyo práctico Compromiso	1,2,3 ,4,5,6	Ordinal Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ineficiente  (31-72)  Moderado  (73-113)  Eficiente  (114-155)
			D2: Aprendizaje y enseñanza	Instrucción y currículo Innovación. Atención a la diversidad. Métodos de instrucción. Oportunidad de aprendizaje.	7,8,9,10,11		
			D3: Productividad y práctica profesional	Modelar. Comunicación y colaboración. Productividad. Programas de mejoramiento. Tecnología emergente. Mejoramiento organizacional.	12,13,14,15, 16,17		
D4: Soporte, administración y operaciones	Política y lineamiento. Sistema administrativo. Implementación. Esfuerzo y optimización. Mejoramiento continuo.	18,19,20,21,22					

enseñanza en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022? (3) ¿De qué manera influye la productividad y práctica profesional en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022? (4) ¿De qué manera influye el soporte, administración y operaciones en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022? (5) ¿De qué manera influye la	desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.  (3) Determinar cómo influye la productividad y práctica profesional en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.	instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.  (3) La productividad y práctica profesional influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.	D5: valoración y evaluación	Aprendizaje, comunicación y productividad. Práctica educativa y aprendizaje Programa de capacitación Sistema administrativo y operacional	23,24,25,26		
			D6: temas sociales, legales y éticos	Equidad. Uso responsable. Privacidad y seguridad Práctica saludable y ambiental Propiedad intelectual	27,28,29,30,31		
Variable 2 Desempeño Directivo							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/ rangos
	(4) Determinar cómo influye el soporte, administración y operaciones en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.	(4) El soporte, administración y operaciones influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.	D1: La planificación institucional	Diagnóstico de las características Diseño de manera participativa	1,2,3,4	Ordinal Likert (5) Muy Frecuentemente	Bajo (35-65) Regular (66-96)
			D2: Participación democrática	Participación y organización. Clima escolar Prevención y resolución Participación organizada	5,6,7,8 9,10,11,12, 13, 14		
	(5) Determinar cómo influye la valoración y	(5) La valoración y evaluación influye significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.	D3: Condiciones operativas	Uso óptimo de la infraestructura Uso óptimo del tiempo.	15,16, 17,18, 19,20, 21,22,		

valoración y evaluación en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022? (6) ¿De qué manera influye en los temas sociales, legales y éticos en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022?	evaluación en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.  (6) Determinar cómo influye los temas sociales, legales y éticos en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay Apurímac, 2022.	(6) Los temas sociales, legales y éticos influyen significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de Abancay, 2022.		Uso óptimo de los recursos financieros Estrategias de prevención y situaciones de riesgo Equipo administrativo	23,24, 25,26	(4) Frecuentemente (3) Ocasionalmente (2) Raramente. (1) Nunca.	Bueno (97-185)
			D4: Evaluación de la gestión.	Producción de información. Autoevaluación y mejora continua	27, 28 29, 30, 31, 32		
			D5: Comunidad de aprendizaje	Espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo Innovaciones e investigaciones pedagógicas	33, 34		
			D6: Procesos pedagógicos	Participación del equipo docente Evaluación de los aprendizajes	35,36 ,37		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada, básico de corte transversal</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: correlacional causal</p> <p>Método: No experimental</p>	<p>Población</p> <p>La población la conforman los 100 directivos para la encuesta de las Instituciones Educativas del distrito de Abancay.</p> <p>Muestra</p> <p>En consecuencia, se determinó la muestra a partir de la ecuación que permite determinar la muestra en una cantidad de 80 directivos.</p>	<p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Para medir ambas variables se utilizó la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir la competencia tecnológica</p> <p>Ficha técnica</p> <p>Nombre: Cuestionario sobre la competencia tecnológica para los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Abancay</p> <p>Autor: Chiclla kari, Franklin (2022)</p> <p>Administración: Individual y colectiva</p> <p>Tiempo de administración: Entre 15 y 20 minutos, aproximadamente</p> <p>Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años en adelante</p> <p>Significación: Percepción sobre la competencia tecnológica que poseen los directivos.</p> <p>Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre).</p> <p>Cuestionario sobre Desempeño directivo</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Nombre: Cuestionario sobre el Desempeño directivo para docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Abancay</p> <p>Autor: Chiclla kari, Franklin (2022)</p> <p>Administración: Individual y colectiva</p> <p>Tiempo de administración: Entre 15 y 20 minutos, aproximadamente</p> <p>Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años adelante</p> <p>Significación: Percepción sobre el desempeño directivo que poseen los directores.</p> <p>Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre).</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <p>En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación de los datos en (Excel).</p> <p>En la segunda etapa se realiza el análisis e interpretación de datos, para lo cual en ambos casos se encontrarán parámetros estadísticos descriptivos.</p> <p>Estadística inferencial</p> <p>En la tercera etapa se utilizará la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizará la prueba de regresión logística, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p>

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

### Variable: Competencias tecnológicas.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos		
<b>Liderazgo y visión</b>	Visión compartida	1,2,3 ,4,5,6				
	Inclusión y cohesión					
	Promoción					
	Toma de decisiones					
	Apoyo práctico					
<b>Aprendizaje y enseñanza</b>	Compromiso	7,8,9,10,11				
	Instrucción y currículo					
	Innovación.					
	Atención a la diversidad.					
	Métodos de instrucción.					
<b>Productividad y práctica profesional</b>	Oportunidad de aprendizaje.	12,13,14,15,	Ordinal Likert			
	Modelar.					
	Comunicación y colaboración.				16,17	
	Productividad.				(5) Siempre	Bajo (31-
	Programas de mejoramiento.				(4) Casi siempre	72)
<b>Soporte, administración y operaciones</b>	Tecnología emergente.	18,19,20,21,22	(3) A veces	Regular (73-113)		
	Mejoramiento organizacional.				(2) Casi nunca	
	Política y lineamiento.				(1) Nunca	Bueno (114-155)
	Sistema administrativo.					
	Implementación.					
<b>Valoración y evaluación</b>	Esfuerzo y optimización.	23,24,25,26				
	Mejoramiento continuo.					
	Aprendizaje, comunicación y productividad.					
	Práctica educativa y aprendizaje					
	Programa de capacitación					
<b>Temas sociales, legales y éticos</b>	Sistema administrativo y operacional	27,28,29,30,31				
	Equidad.					
	Uso responsable.					
	Práctica saludable y ambiental					
	Propiedad intelectual					

*Nota:* Adaptado de *Nuevas competencias tecnológicas en información y comunicación* (Choque, 2010).

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/aldopanfichi/wp-content/uploads/sites/905/2017/03/TIC.pdf>

## Variable: Desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<b>La planificación institucional</b>	Diagnóstico de las características	1,2,3,4		
	Diseño de manera participativa			
<b>Participación democrática</b>	Participación y organización.	5,6,7,8	Ordinal Likert	
	Clima escolar	9,10,11,12,13,	(5) Muy	
	Prevención y resolución	14	Frecuente	
	Participación organizada		(4)	Bajo (37-86)
<b>Condiciones operativas</b>	Uso óptimo de la infraestructura	15,16, 17,18,	Frecuentemente	Regular (87-
	Uso óptimo del tiempo.	19,20, 21,22,	(3)	136)
	Uso óptimo de los recursos financieros	23,24, 25,26	Ocasionalmente	Bueno (137-
	Estrategias de prevención y situaciones de riesgo		(2) Raramente.	186)
	Equipo administrativo		(1) Nunca.	
<b>Evaluación de la gestión.</b>	Producción de información	27, 28		
	Autoevaluación y mejora continua	29, 30, 31, 32		
<b>Comunidad de aprendizaje</b>	Espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo	33, 34		
	Innovaciones e investigaciones pedagógicas			
<b>Procesos pedagógicos</b>	Participación del equipo docente	35,36,37		
	Evaluación de los aprendizajes			

*Nota:* Adaptado de *Marco de buen desempeño del directivo* (Ministerio de Educación, 2014).

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### Cuestionario que mide la variable Competencia Tecnológica

Tengo el agrado de presentarme, suscrito el Br. Franklin Chiclla Kari DNI 42899381, de la Universidad Cesar Vallejo. Esta encuesta es parte de un estudio titulado: “Competencias tecnológicas y desempeño directivo en instituciones educativas en el distrito de Abancay. Apurímac, 2022”, se usará solo con fines académicos, completamente confidencial.

Gracias por su cooperación al responder la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea atentamente las preguntas

Variable 1: **Competencia tecnológica.**

Escala autovalorativa:

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Competencia tecnológica.	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Liderazgo y visión					
1) Permito que las partes interesadas desarrollen una visión compartida del uso de la tecnología.					
2) Apoyo un proceso inclusivo y cohesivo de desarrollo, implementación y seguimiento de un plan tecnológico.					
3) Actuó con responsabilidad para promover y desarrollar una cultura de riesgo y políticas solidarias del uso de la tecnología.					
4) Tomo decisiones a partir de la información que se obtiene sobre tecnología.					
5) Apoyo los métodos efectivos de uso de tecnología basada en la investigación.					
6) Estoy comprometido con las políticas, programas y oportunidades de financiamiento para apoyar el uso de la tecnología.					
Dimensión 2: Aprendizaje y enseñanza					
7) Identifico, uso, evalúo y fomento tecnologías apropiadas para el proceso de enseñanza.					

8) Proporciono y apoyo en la implementación de entornos tecnológicos que conducen a innovaciones que mejoran el aprendizaje.					
9) Garantizo un ambiente de aprendizaje de tecnología para que los estudiantes puedan satisfacer sus necesidades.					
10) Promuevo la aplicación de la tecnología para desarrollar competencias de alto nivel.					
11) Me aseguro de que los maestros y directivos tengan oportunidades de aprendizaje profesional y de calidad usando tecnología.					
Dimensión 3: Productividad y práctica profesional					
12) Modelo el hábito de usar la tecnología de manera regular, intencional y efectiva.					
13) Uso la tecnología para comunicarme con los integrantes de la comunidad educativa.					
14) Género y participo en una comunidad tecnológicamente productiva de aprendizaje que apoya a los maestros y directivos.					
15) Utilizo recursos tecnológicos para participar en programas de desarrollo profesional a largo plazo relacionados con mi trabajo.					
16) Estoy interesado en las tecnologías recientes y el potencial que tienen para su uso en la educación.					
17) Utilizo la tecnología para impulsar la mejora organizacional.					
Dimensión 4: Soporte, administración y operaciones					
18) Respeto las políticas y pautas para la compatibilidad tecnológica.					
19) Implemento y uso sistemas operativos y sistemas de administración basados en tecnología.					
20) Garantizo los recursos humanos y el financiamiento de la implementación tecnológica.					
21) Integro políticas estratégicas, de tecnología e innovación para alinear esfuerzos y optimizar recursos.					
22) Implemento procesos que aseguren la mejora continua del sistema tecnológico y apoyen los ciclos de intercambio.					
Dimensión 5: Valoración y evaluación					

23) Utilizo métodos para evaluar el uso de los materiales tecnológicos de aprendizaje significativo.					
24) Uso la tecnología para recopilar, analizar e interpretar los datos e informar los resultados que ayuden en el aprendizaje de los estudiantes.					
25) Evalúo los desempeños tecnológicos de los docentes y administrativos y utilizo los resultados para ofrecer capacitación.					
26) Uso la tecnología para recoger datos, evaluar y administrar los sistemas de gobierno y la parte operativa.					
Dimensión 6: Temas sociales, legales y éticos					
27) Proporciono el mismo acceso a los recursos tecnológicos a todos los estudiantes y maestros.					
28) Actuó como modelo en el uso responsable de la tecnología.					
29) Impulso y mejoro la privacidad y la seguridad en relación con el uso de la tecnología.					
30) Fomento y promuevo prácticas tecnológicas saludables y respetuosas con el medio ambiente.					
31) Trabajo para desarrollar políticas de respeto a los derechos de autor.					

### Cuestionario que mide la variable desempeño directivo

Tengo el agrado de presentarme, suscrito el Br. Franklin Chiclla Kari DNI 42899381, de la Universidad Cesar Vallejo. Esta encuesta es parte de un estudio titulado: “Competencias tecnológicas y desempeño directivo en instituciones educativas en el distrito de Abancay. Apurímac, 2022”, este instrumento se usará solo con fines académicos, completamente confidencial.

Gracias por su cooperación al responder la siguiente encuesta:

Variable 2: Desempeño directivo

Escala autovalorativa:

Muy frecuente	(MF)	= 5
Frecuentemente	(F)	= 4
Ocasionalmente	(O)	= 3
Raramente	(R)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	N	R	O	F	MF
V2. Desempeño directivo.	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación institucional					
1) Realizo un análisis que refleja las fortalezas, debilidades y lo que se necesita en mi institución para mejorar la enseñanza.					
2) Describo las prácticas específicas, para prever y predecir los objetivos de mejora institucional y del aprendizaje.					
3) Creo metas, objetivos y medidas basadas en función de los logros de los estudiantes.					
4) Informo las metas y los resultados de las herramientas de gestión para ayudar a definir la identidad.					
Dimensión 2: Participación democrática					
5) Impulso en conocer la razón de ser del grupo escolar en la organización que tiene como objetivo mejorar el aprendizaje.					
6) Creo relaciones positivas entre los integrantes de la institución educativa.					
7) Demuestro y fomento las buenas relaciones entre los integrantes dentro de mi institución.					
8) Muestro respeto, solidaridad y empatía en mi trato con los integrantes de mi institución.					
9) Considero las necesidades y la individualidad de todos por el bien de la diversidad.					
10) Evito cualquier discriminación con los integrantes de mi institución educativa.					
11) Le comunico a la comunidad educativa mis altas expectativas, creando un compromiso en el logro de aprendizajes.					

12) Adopto una actitud asertiva y empática para resolver situaciones de conflicto.					
13) Impulso la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje en un entorno educativo.					
14) Valoro las alianzas y acuerdos participativos basados en el logro de aprendizaje y las necesidades de la institución educativa.					
Dimensión 3: Condiciones operativas					
15) Valoro las asociaciones y los acuerdos de compromiso basados en el rendimiento académico y las necesidades.					
16) Defino de manera clara los recursos disponibles y optimizo su uso en beneficio de mis alumnos.					
17) Motivo a la comunidad educativa para el buen uso de los materiales educativos recibidos.					
18) Planeo gestionar mi tiempo para varias actividades, asegurándome de que los estudiantes se concentren en lograr los aprendizajes.					
19) Animo a los maestros a comprometerse a gestionar sus tiempos de trabajo.					
20) Hago un seguimiento y animo cumplir las horas efectivas mediante la promoción de una cultura de gestión del tiempo.					
21) Hago recomendaciones a los docentes que permiten recuperar horas de trabajo inconclusas.					
22) Identifico e informo las fuentes de financiación de la institución educativa.					
23) Conozco los conceptos básicos de administración, las finanzas como herramienta de gestión.					
24) Integro a las herramientas de planificación, costeo y presupuestación orientadas al logro de los resultados y metas establecidas					
25) Creo en las oportunidades de aprendizaje efectivas y trabajo del personal administrativo de la institución educativa.					
26) Identifico las necesidades de formación de los docentes y administrativos, organizo y gestiono ambientes de formación.					
Dimensión 4: Evaluación de la gestión					
27) Desarrollo mecanismos de creación y acceso al conocimiento de los educadores y permitir que la información sea compartida.					
28) Fomento una cultura organizacional que se enfoca en el intercambio de conocimientos y la colaboración.					
29) Uso las herramientas adecuadas para ayudar a crear decisiones institucionales beneficiosas para mejorar el aprendizaje					

30) Sistematizo información proporcionada por diversos grupos de trabajo institucionales sobre los avances en la gestión escolar.					
31) Entiendo que, para mejorar del aprendizaje se debe revisar las metas, identificar y clasificar los problemas y dar soluciones institucionales.					
32) Animo al personal de la escuela a autoevaluarse si las metas se logran en el tiempo establecido.					
Dimensión 5: Comunidad de aprendizaje					
33) Reconozco la importancia de la colaboración docente, compartir experiencias y reflexionar sobre las prácticas docentes para mejorar el aprendizaje.					
34) Fortalezco y apoyo iniciativas innovadores de los docentes, que ayuden la implementación de proyectos de investigación.					
Dimensión 6: Procesos pedagógicos					
35) Conozco y analizo los fundamentos didácticos, elementos del currículo, incluyendo el currículo regional, el Mapa de Progreso y la ruta de aprendizaje.					
36) Facilito los elementos del currículo, los problemas encontrados, orientando a los docentes para hacer uso de manera efectiva, flexible y adecuada en el trabajo pedagógico diario.					
37) Motivo a qué los profesores utilicen los resultados de la evaluación para generar retroalimentación y pensar su desempeño.					

## Anexo 4

### Validez de expertos N° 01



28	Actuó como modelo en el uso responsable de la tecnología.	x		x		x	
29	Impulso y mejoro la privacidad y la seguridad en relación con el uso de la tecnología.	x		x		x	
30	Fomento y promuevo prácticas tecnológicas saludables y respetuosas con el medio ambiente.	x		x		x	
31	Trabajo para desarrollar políticas de respeto a los derechos de autor.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rafael Urrutia Huamán DNI: 44904505

Especialidad del validador: Licenciado en Educación inicial, Dr. en Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay 13, de junio del 2022.

Firma del Experto Informante



36	Facilito los elementos del currículo, los problemas encontrados, orientando a los docentes para hacer uso de manera efectiva, flexible y adecuada en el trabajo pedagógico diario.	x		x		x	
37	Motivo a qué los profesores utilicen los resultados de la evaluación para generar retroalimentación y pensar su desempeño.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rafael Urrutia Huamán DNI: 44904505

Especialidad del validador: Licenciado en Educación inicial, Dr. en Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay 13, de junio del 2022.

Firma del Experto Informante

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
URRUTIA HUAMAN, RAFAEL DNI 44904505	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/11/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU
URRUTIA HUAMAN, RAFAEL DNI 44904505	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION FISICA Y DANZA Fecha de diploma: 21/01/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU
URRUTIA HUAMAN, RAFAEL DNI 44904505	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 29/08/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
URRUTIA HUAMAN, RAFAEL DNI 44904505	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

**Validez de expertos N° 02**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Proporciono el mismo acceso a los recursos tecnológicos a todos los estudiantes y maestros.	x		x		x		
28	Actuó como modelo en el uso responsable de la tecnología.	x		x		x		
29	Impulso y mejoro la privacidad y la seguridad en relación con el uso de la tecnología.	x		x		x		
30	Fomento y promuevo prácticas tecnológicas saludables y respetuosas con el medio ambiente.	x		x		x		
31	Trabajo para desarrollar políticas de respeto a los derechos de autor.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>r</sup>/ Mg: Juan Condori Sánchez DNI: 42533759

Especialidad del validador: Licenciado en Matemática e informática

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay13, de junio del 2022.



Firma del Experto Informante

35	Conozco y analizo los fundamentos didácticos, elementos del currículo, incluyendo el currículo regional, el Mapa de Progreso y la ruta de aprendizaje.	X		X		X	
36	Facilito los elementos del currículo, los problemas encontrados, orientando a los docentes para hacer uso de manera efectiva, flexible y adecuada en el trabajo pedagógico diario.	X		X		X	
37	Motivo a que los profesores utilicen los resultados de la evaluación para generar retroalimentación y pensar su desempeño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

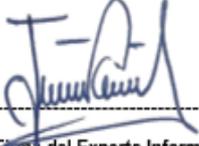
Apellidos y nombres del juez validador: **D<sup>r</sup>/Mg: Juan Condori Sánchez DNI: 42533759**

Especialidad del validador: **Licenciado en Matemática e informática**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancay13, de junio del 2022.

  
Firma del Experto Informante

📄 Aplicativo
📖 Guía
×

REGISTRO NACIONAL DE  
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 27/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	<b>LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN MATEMÁTICA</b> Fecha de diploma: 02/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/2013 Fecha egreso: 06/08/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace  
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

## Validez de expertos N° 03



27	Proporcione el mismo acceso a los recursos tecnológicos a todos los estudiantes y maestros.	x		x		x	
28	Actuó como modelo en el uso responsable de la tecnología.	x		x		x	
29	Impulso y mejoro la privacidad y la seguridad en relación con el uso de la tecnología.	x		x		x	
30	Fomento y promuevo prácticas tecnológicas saludables y respetuosas con el medio ambiente.	x		x		x	
31	Trabajo para desarrollar políticas de respeto a los derechos de autor.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dx/ Mg: Miguel Ángel Juro Llamocca

DNI: 42245597

Especialidad del validador: Administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancav, 15 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante



35	Conozco y analizo los fundamentos didácticos, elementos del currículo, incluyendo el currículo regional, el Mapa de Progreso y la ruta de aprendizaje.	x		x		x	
36	Facilito los elementos del currículo, los problemas encontrados, orientando a los docentes para hacer uso de manera efectiva, flexible y adecuada en el trabajo pedagógico diario.	x		x		x	
37	Motivo a qué los profesores utilicen los resultados de la evaluación para generar retroalimentación y pensar su desempeño.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dx/ Mg: Miguel Ángel Juro Llamocca

DNI: 42245597

Especialidad del validador: Administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Abancav, 15 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

JURO LLAMOCCA, MIGUEL ANGEL DNI 42245597	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/03/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
JURO LLAMOCCA, MIGUEL ANGEL DNI 42245597	LICENCIADO EN EDUCACION NIVEL INICIAL Fecha de diploma: 10/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
JURO LLAMOCCA, MIGUEL ANGEL DNI 42245597	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 13/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/04/2012 Fecha egreso: 21/12/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
JURO LLAMOCCA, MIGUEL ANGEL DNI 42245597	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 28/04/2017 Fecha egreso: 18/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 5: Cuadro de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Diferencias más extremas			Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
Variable competencia tecnológica	80	2.68	.471	.430	.249	-.430	3.844	0.000
Variable desempeño directivo	80	2.85	.359	.512	.338	-.512	4.578	0.000
Dimensión liderazgo y visión	80	2.59	.520	.386	.271	-.386	3.453	0.000
Dimensión Aprendizaje y enseñanza	80	2.70	.513	.446	.279	-.446	3.986	0.000
Dimensión productividad y práctica profesional	80	2.59	.544	.388	.247	-.388	3.473	0.000
Dimensión Soporte, administración y operaciones	80	2.58	.497	.379	.301	-.379	3.386	0.000
Dimensión valoración y evaluación	80	2.38	.560	.336	.336	-.280	3.006	.000
Dimensión temas sociales, legales y éticos	80	2.61	.539	.401	.236	-.401	3.589	0.000

## Anexo 06

### Cuadro de Confiabilidad del alfa de Cronbach

De acuerdo a Hernández y Pascual (2017), consideran que cuanto más se acerca a 1 un valor de alfa de Cronbach mayor será la solidez interna en los ítems.

0,53 a menos	= nula confiabilidad
0,54 a 0,59	= baja confiabilidad
0,60 a 0,65	= confiable
0,66 a 0,71	= muy confiable
0,72 a 0,99	= excelente confiabilidad
1,00	= perfecta confiabilidad

## Anexo 07

### Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de competencias tecnológicas

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.968	31

Confiabilidad de desempeño directivo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.968	37

## Anexo 08: Autorización

 **GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC**  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION APURIMAC  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ABANCAY  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
  
Abancay, 22 de junio del 2022

**CARTA N° 053- 2022-ME/GRA/DREA/UGEL-AB/ADM.**

Señor(a). : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

**CIUDAD**

Asunto : AUTORIZA INVESTIGACIÓN PARA TRABAJO DE TESIS EN LA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Ref. : Expediente N° 13025-2022-UGEL - AB.  
=====

Por medio de la presente, autorizamos a la Sr. FRANKLIN CHICLLA KARI, identificado con DNI 42899381 a realizar un trabajo de investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay para obtener el **GRADO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
Dirección Regional de Educación Apurímac  
Unidad de Gestión Educativa Local Abancay  
CPC. Yefre Angelino Chanco  
ADMINISTRADOR  
DNI/40708671