



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Competencias directivas y calidad educativa en  
una institución educativa, Comas 2022**

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

**AUTOR:**

Suarez Leandro, Jesus ([orcid.org/0000-0003-1755-2410](https://orcid.org/0000-0003-1755-2410))

**ASESORA:**

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

**CO - ASESORA:**

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi ([orcid.org/0000-0003-1865-0338](https://orcid.org/0000-0003-1865-0338))

**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

2023

## **Dedicatoria**

Dedico el trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios. Y, en especial, a mi familia, ya que gracias a ellos me han dado las fuerzas para trabajar, estudiar y lograr la economía para poder culminar con esta meta. También agradezco a mis padres y hermanos que son el motivo de este esfuerzo y dedicación para ser cada vez mejor persona y profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la dicha de poder respirar un día más y a mis familiares que con tan solo poder verlos motivan mis ganas de seguir adelante, a pesar de las adversidades, ya que sin ellos hubiera sido muy difícil para mí poder culminar esta maestría.

Y como no al colegio Jesús Obrero por darme las facilidades y, a todo el personal que apoyo en la recolección de datos.

Asimismo, a los docentes de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, en especial, mi asesora Dra. Nancy del Rosario Díaz Rodríguez.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	1

## Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada Competencias directivas * Calidad educativa	18
Tabla 2	Prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov	18
Tabla 3	Correlación de Spearman competencias directivas * calidad educativa	19
Tabla 4	Correlación de Spearman orientación al conocimiento vs calidad educativa	20
Tabla 5	Correlación de Spearman liderazgo vs calidad educativa	21
Tabla 6	Correlación de Spearman habilidades comunicativas vs calidad educativa	22
Tabla 7	Correlación de Spearman valores éticos vs calidad educativa	23
Tabla 8	Correlación de Spearman trabajo en equipo vs calidad educativa	24

## Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa en una institución 2022. El enfoque desarrollado fue cuantitativo, el método hipotético deductivo, el tipo de estudio es básico, el diseño no experimental transversal y el alcance descriptivo correlacional. La muestra correspondió a 70 docentes. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El instrumento se validó por juicio de expertos (Aplicable) y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (Alta confiabilidad). Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción de los docentes en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 ( $\alpha = 0,05$ ; Sig. bilateral=0.000; Rho de Spearman=0.560).

**Palabras clave:** competencias directivas, liderazgo directivo, calidad educativa

## **Abstract**

The research had the objective of determining the relationship between management skills and educational quality in an institution 2022. The approach developed was quantitative, the hypothetical deductive method, the cross-sectional non-experimental design and the correlational descriptive scope. The sample corresponded to 70 teachers. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The instrument was validated by expert judgment (Applicable) and reliability through Cronbach's Alpha statistic (High reliability). It was concluded that there is a significant relationship between managerial skills and educational quality, according to the perception of teachers in an educational institution in the District of Comas, 2022 ( $\alpha = 0.05$ ; Bilateral Sig. = 0.000; Rho de Spearman=0.560).

**Keywords:** managerial competencies, managerial leadership, educational quality

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (Unesco), en el ámbito educativo, insta a los gobiernos mejorar el desempeño de las instituciones educativas con el propósito de mejorar la calidad educativa. Al respecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017) desarrollan las nuevas investigaciones, observando las características según el contexto del educando. Sin embargo, existe una normalización estandarizada que brinda instrumentos para la evaluación de la calidad educativa (Sánchez, 2019).

Así mismo, en Latinoamérica, las consecuencias del COVID-19 indujo al cierre de las escuelas, para luego en el retorno, seguir los protocolos evitando la incidencia del virus (Argandoña et al., 2020), sin embargo, la pandemia mostro muchas falencias en la gestión e implementación de actividades para mitigar la emergencia sanitaria, como una forma de mejorar la calidad educativa, se demanda mejorar las competencias directivas, como el liderazgo, que es el punto de inicio para los procesos con eficiencia en las instituciones educativas (Torche et al, 2015).

En nuestro país, SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) plantea las pautas que deberían cumplir, las organizaciones educativas para mejorar la calidad de este servicio, pero en la práctica, no se cumplen, pues hoy en día se observa otra realidad, lo que se necesita es que los directivos asuman el papel que se les ha encomendado, no es suficiente escribir las funciones, los alcances de la labor directiva.

A nivel local, las instituciones educativas de Comas, durante la pandemia del COVID-19 implementaron la educación virtual, el cual evidenció los conflictos entre el personal contratado, administrativos y los docentes, ya que algunos docentes fueron reacios al uso de la tecnología, no querían salir de su lugar de confort, tampoco capacitarse, preparar sus documentos y clases, para muchos docentes, el uso de las plataformas era complicado, lo cual género discusiones acaloradas, falta de respeto a la autoridad, inconformidad, estrés, todo ello pudo

observarse por el nivel de logro de los estudiantes, del cual se deduce que la calidad educativa sea disminuido.

También, parte del personal administrativo, avalados por su sindicato, se opusieron a asistir al colegio para hacer limpieza y mantenimiento, ellos estuvieron haciendo otras labores ajenas a sus funciones en el colegio, después de estos el colegio estuvo en conflicto y la directora, como líder de la institución, trato de poder manejar estos conflictos para poder mejorar la calidad educativa, que siempre se mantuvo como líder en la educación técnica del cono norte.

Luego de analizar la realidad de la problemática, se formula el problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022?, también el problema específico ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las competencias directivas (Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos, trabajo en equipo) y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022

Esta investigación tuvo como justificación del ámbito teórico, donde se ahonda el enfoque de Tobón (2017) para las competencias directivas y Martinic (2017) respecto a la calidad en el ámbito educativo, sirviendo como antecedentes para posteriores trabajos, con ella se podrá conocer que hace relevante para que la acción educativa sea eficiente y eficaz, por lo tanto, se conocerá que acciones de los directivos son determinantes para mejorar la calidad educativa de las instituciones. En el ámbito práctico los resultados de la investigación servirán para orientar a las instituciones educativas a mejorar la calidad educativa, mediante el conocimiento de que labores directivas, están estrechamente relacionadas con las acciones de aprendizaje de los estudiantes y a su vez con el desempeño del docente, debido que son estos elementos relevantes para mejorar los estándares de aprendizaje. Y en el ámbito metodológico, se presentan los instrumentos validados y contextualizados para dichas variables que pueden ser utilizados en estudios similares.

Objetivo general: Determinar la relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 y el objetivo específico: Determinar la relación de las dimensiones de las competencias directivas (Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos, trabajo en equipo) y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022

Hipótesis general: La relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa y la hipótesis específica: La relación de las dimensiones de las competencias directivas (Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos, trabajo en equipo) y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 es significativa y directa.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Se revisó trabajos previos a nivel internacional, y se obtuvo Radic (2017) en su trabajo en centros educativos de una red, el método fue un diseño evaluativo, que afirma la organización en cuanto a patrones para ratificar la calidad educativa, frente a las normas ISO, propuso un sistema de acompañamiento a los docentes y la mejora del sistema de educación.

Así mismo Castellano (2019) se enfatizó en el directivo, detalló algunos fundamentos para la competencia directiva, a través de una metodología con un análisis contextual de carácter interno y externo utilizando el análisis documental pudo establecer las competencias de acuerdo al contexto, al nivel de la organización, a través de los procesos y en el plano personal.

Igualmente, Muñoz et al. (2022) señalaron, respecto a la calidad educativa que constituye un elemento pertinente para la vida institucional, identificó a través de un organizador visual, las estrechas relaciones de los elementos que intervienen en la calidad educativa: factores, políticas, indicadores, etc.

De igual manera Bedoya (2020) identificó las competencias directivas, según la apreciación desde sus cargos, para ello contrastó en relación al nivel jerárquico, sector educativo y género. La metodología cuantitativa, utilizó un cuestionario que se aplicó a 272 directivos de diferentes instituciones educativas. Reportó como las competencias más relevantes al trabajo en equipo y liderazgo.

También, Quintana (2018) afirmó que calidad educativa aparece sin un concepto claro en la gestión escolar, razón por la cual desarrollo un estudio de carácter fenomenológico, a través del cual se enfocó en recabar artículos, investigaciones para el análisis documental. Concluyó, que el constructo presenta una gran variabilidad, lo que evita homogenizarse o estandarizarse, al contrario, sería más factible evaluarlo por las metas de logro, en lugar de usarlo como indicador.

En el plano nacional, Borja (2018) se enfocó en el liderazgo desde el plano directivo y su vinculación con la calidad de la educación, se aplicó la metodología cuantitativa, los resultados obtenidos le permitieron concluir que la calidad educativa presenta una dependencia significativa en el liderazgo del directivo.

Del mismo modo, Ampuero (2020) encuestó a 71 maestros para conocer sus percepciones en relación a las competencias directivas y como se manifiesta en la calidad educativa, el autor desarrollo el diseño no experimental, alcance correlacional. Los resultados le indujeron a concluir que ambas variables presentan una relación significativa de nivel alto (Coeficiente=0.811)

Dentro del mismo contexto, Tafur (2018) estudió la gestión escolar y las competencias más relevantes en los directivos de tres instituciones educativas, los resultados indicaron, según la percepción docente, que el acompañamiento del directivo y el monitoreo, así como la capacidad de comunicar constituyen las fortalezas, mientras que el seguimiento y atención al estudiante representan los puntos débiles.

En esa misma línea, Sipán (2020) encuestó a 89 maestros que accedieron de manera voluntaria a contestar el cuestionario sobre competencias directivas y calidad educativa. Siguió la metodología cuantitativa, alcance correlacional. Los resultados le indujeron a concluir que ambas variables presentan una relación significativa de nivel alto (Coeficiente=0.730)

También, Chávez (2018) evaluó la percepción de 70 empresarios en relación a las competencias directivas, la metodología fue de nivel descriptivo exploratorio. Reportó que las competencias más valoradas que caracterizan a los directivos fueron trabajo en equipo, visión de negocio, networking, autocontrol, autocrítica, delegación, aprendizaje personal, coaching, honestidad, equidad, gestión de tiempo, concentración, empatía, gestión de recursos y equidad.

A su vez Muñoz (2018) reportó un estudio sobre el liderazgo en equipos directivos y sus implicancias en la calidad educativa, desarrollo la metodología

cuantitativa y alcance correlacional, de acuerdo a ello concluyó que los resultados hallados evidencian la dependencia significativa de la calidad educativa respecto al liderazgo del equipo directivo.

Así mismo, Triguero (2022) realizó un estudio con la finalidad de relacionar las competencias de los directivos, en la percepción de los maestros, con la regulación emocional. El estudio no experimental, bajo un enfoque cuantitativo de diseño correlacional simple, se concluyó que las competencias de los directivos se relacionan con regulación emocional, logrando determinar que existe un alto grado de significatividad, lo investigado.

Los antecedentes indujeron en el conocimiento de investigaciones realizadas sobre las variables, analizando, las competencias directivas derivan de la palabra competencia, en ese sentido, se puede expresar que la competencia corresponde a ciertas características observables, que permiten que la persona se desenvuelva de manera eficiente ante los requerimientos de una organización (Podgórska y Pichlak, 2019). En esa misma línea, una competencia laboral está orientado al aprovechamiento de las cualidades de una persona, que se desempeña en un cargo (Espinosa (2018)

Aclarando las ideas de Tobón, Isaac y McAllister (2018) afirman que los métodos utilizados para el desempeño profesional evidencian las competencias, las acciones que realizan los directivos, para lograr los objetivos de todos, también son evidencias de competencias, en ese sentido, desde la perspectiva organizacional, se requiere desarrollar algunas habilidades, variadas destrezas por los directivos, por ello Corona et al. (2017) aclara que están muy relacionados el desempeño del saber hacer y solucionar las dificultades de trabajo y personales.

Asimismo, las competencias directivas integran un conjunto de habilidades adquiridas a través de la experiencia, de una formación especializada, o ambas y que, facilita al profesional ejercer la conducción de una organización, dirigir a sus subordinados, mediante las habilidades blandas (Castro et al, 2019); por otro lado, aparte de las habilidades, también se integran los valores, con las que se

desenvuelve de cada sujeto, Chávez y Arias (2018) afirman que los valores y la ética, son enmarcados como cualidades del directivo, entre ellos, ser responsable, empático, comunicativo, etc., y es que el directivo, asume estos modelos positivos, para el ejercicio de su cargo, logrando así que se minimicen las fallas, en las actividades que desarrollan dentro y fuera de la organización.

Según Tobón (2017), para desenvolverse en el ámbito laboral y social es necesario ser competente, estas competencias, deben estar dispuestas a ser motivadoras, para lograr los objetivos institucionales, como ejemplo, se puede mencionar a las EBR (Educación Básica Regular), ya que en este sistema de educación, se articulan muchas destrezas, capacidades, que deben afrontar los directivos, situaciones diferentes, de la cual dependen la adquisición de los aprendizajes, que permitirán formar al estudiante, para actuar de forma competente (Miranda, 2016).

La palabra competencia directiva, según Podgórska y Pichlak (2019) involucra el manejo del personal administrativo, docente y padres de familia, que integra la comunidad educativa, por ello es necesario que logren habilidades y armen capacidades, para el mejor funcionamiento de una institución, donde desarrollarán sus labores, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, motivar al personal subordinado y monitorear el desempeño de los docentes. Maduka et al. (2018) manifiestan que, para elegir a la persona adecuada en la dirección, se debe tener presente el entorno y la realidad de una agrupación, así elegir y moldear con ciertas cualidades y además que cumplan, con las metas y proyectos de la organización.

Así mismo Goyal (2014) asevera que las competencias directivas, se manifiestan en personas, con aquellas destrezas para relacionarse, con otras personas, de diferentes caracteres, trabajar juntos libremente y sobre todo dirigir las a través del ejercicio de su liderazgo. También, Cardona y Chinchilla (2015) precisan que dichas competencias, corresponden al modo de desenvolvimiento de los directivos, de forma casual en la organización.

Encomenderos (2017) afirmó que las competencias directivas, son las capacidades que muestran, los directores como cualidades fijas en sus conductas, por lo tanto, tienen facilidad de aprender, elaborar trabajos, delegar, exigir asertivamente, etc. A su vez muestra que en el interior de esta competencia también se encuentran: el estilo, las destrezas, caracteres y particularidades de la persona que realiza diversas tareas (Goetz et al., 2021).

En esa misma línea, se considera que una educación de calidad, implica la conformidad con el servicio educativo, esto quiere decir que se han cubierto las expectativas, la percepción de los docentes, induce a que se han logrado los estándares de aprendizaje, para cada ciclo, en ese sentido, la calidad educativa implica, el logro en la adquisición de conocimientos y habilidades los cuales se encuentran garantizados a través del nivel de logro educativo (Bokayev et al., 2021).

En el trabajo, se expone las dimensiones de las competencias directivas presentadas por Puga y Martínez (2008) como son: la dimensión orientación al conocimiento, este punto conduce a identificar, las características intelectuales de los directivos de cada institución y su accionar, se basa en alcanzar los objetivos trazados, la desidia de actualizar sus conocimientos, es una de las causas por las cuales los directivos con más antigüedad, son retirados de sus puestos, en cambio los nuevos directivos, motivan y gestionan el talento de sus docentes, estableciendo los medios necesarios para su logro.

Puga y Martínez (2008) refieren, para que una organización educativa sea mejor, el directivo debe influenciar, fortalecer a los componentes, y que estos sean eficientes en su actuar, con los métodos más factibles en el progreso de la organización. Es así que los directores están prestos a ver las cualidades, de cada integrante de su institución, y lograr competencias oportunas en el personal de la institución, con una formación integral, pues el uso de sus habilidades, es una de las importantes características, para lograr los objetivos de la institución educativa. (Patrón, 2016).

Efectivamente, esta dimensión demuestra la importancia para el directivo, de afianzar sus conocimientos, sea a través de diplomados, talleres, congresos, especializaciones, posgrados, etc. mostrándole nuevos enfoques, alternativas de solución, así como nuevas herramientas tecnológicas, que serán utilizados en la conducción de las instituciones educativas (Mallidou et al., 2018). También, muestra al directivo como líder de la institución, por lo tanto, se convierte en un ejemplo para los demás trabajadores de la institución, motivando al personal a estudiar y/o capacitarse.

En la dimensión de liderazgo, se puede aseverar que es, la principal competencia, según Bowness (2017) las personas con capacidad para persuadir de manera apropiada, son llamados líderes, son aquellos que tienen habilidades para convencer, de forma efectiva a los individuos, sin afectar el trato entre ellos, logrando que todos participen en lo que se ha planificado. Para Ramírez et al. (2017) el liderazgo involucra el progreso de la capacidad de convencer al personal, así como también, el de ser visionario de lo que puede lograr en la organización, su convencimiento es lo que impulsa a toda la organización en cumplir con el objetivo trazado.

Existen diferentes tipos de liderazgo, pero el que más unido con las competencias directivas, es el transformacional, que fomenta el desarrollo, de las cualidades y capacidades de cada uno de los colaboradores del grupo, de esta manera el líder se constituye, en el pionero de la mejora continua, inclusive hasta para cumplir con los objetivos trazados (Serrano, 2017).

En cuanto a la siguiente dimensión, Villalobos y Parés (2020) señalaron, en relación a las habilidades comunicativas, que se relaciona con la forma de transmitir ideas, emociones o disertaciones en las personas, con el único beneficio de transmitir la información, esta destreza está atando diversos entornos y permite que la información, sea transmitida en forma eficiente entre todos y poder tomar acciones futuras, en base a lo expresado y entendido. Milner et al. (2018) apuntan a expresar, que la información obtenida y transmitirla de forma sencilla, cumpla con el objetivo para el cual fue emitida, también esta práctica está unida a la escritura,

al propósito del mensaje escrito y hablarlo de forma idónea, lo cual provee una comunicación adecuada entre el grupo de trabajo.

La definición de los valores éticos como dimensión, según Vásquez y Liesa (2019) constituye una teoría básica y va mejorando según las experiencias del directivo, mientras que la moral, es el estudio de los ejercicios que se realizan según las costumbres y sus reglas, ello depende del ámbito donde se desarrolla. En una organización. la dirección toma las decisiones en situaciones que van contra los valores éticos. Puga y Martínez (2008) refiere: que la responsabilidad administrativa del desempeño de los directivos, es el juicio ético. A su vez, el compromiso con el grupo siempre lo tendrá el líder ético, trata de no fallar a su entorno social y le da valor a todos los que trabajan en la institución (Hasan y Bao, 2020).

En referencia a la última dimensión, Choi et al. (2017) definen al trabajo en equipo, como la cualidad de relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta, según Teixidó (2017) se da en diferentes grupos de personas con múltiples caracteres, personalidad, y habilidad, etc. La destreza de poder reunir un grupo humano, con diferentes cualidades, para cumplir un objetivo (Ahmady et al., 2019).

Con respecto a la calidad educativa, esta variable ha sufrido los efectos de la pandemia, pese a que una de las políticas del estado, se encuentra relacionado con el sector educativo, tiene al Minedu, como organismo involucrado en mejorar del nivel educativo de los estudiantes, la educación forma parte de los derechos humanos y, a través de él, se forman ciudadanos con capacidad para transformar el futuro, pues, bien orientados, van a mejorar la vida de la población y cuidar el medio ambiente (Madani, 20219).

La palabra calidad, se relaciona con la forma, como se realizó la satisfacción de las necesidades, diversos autores estudiaron el fenómeno desde los enfoques sociológicos, culturales, racionales, etc., la escuela americana, nórdica, etc. que llevaron a explicar el comportamiento humano, favoreciendo el desarrollo de otras

áreas del saber, los cuales han servido para mejorar, las condiciones de vida de la población.

El principal objetivo de toda organización educativa, según García et al (2018) está ligado al termino calidad educativa, en ese afán, la gestión escolar va tener como prioridad, de su accionar, que cada uno de las actividades planificadas, para ser ejecutadas deben estar enfocadas, en mejorar la enseñanza aprendizaje, que los estudiantes tengan una formación idónea, forma parte de la misión de una institución educativa, formar futuros ciudadanos, con capacidad de afrontar los retos, que el desarrollo humano plantea, por ello la calidad en la educación, involucra que los estudiantes, desarrollen todas las competencias y capacidades que el currículo señala.

Para Zambrano et al (2021) se refiere a una serie de actividades, que las instituciones educativas realizan, con la finalidad de satisfacer las expectativas de la comunidad educativa, en relación al nivel educativo, que los estudiantes deben lograr, para ello el Minedu ha desarrollado una escala, donde señala el nivel de aprendizaje por ciclo, según los estándares de aprendizaje, que corresponde a cada ciclo. En esa misma línea, Rodríguez (2010) señala que es el conjunto de parámetros, que se deben cumplir y valorar según los estándares establecidos, por el órgano representante del Estado.

La calidad educativa según Bokayev et al. (2021) es la eficiencia al concluir la prestación en la institución educativa, en adaptación de las necesidades y pretensiones de las personas y la sociedad. Para Torche et al. (2015) es el conjunto de elementos educativos, ofrecidos a los estudiantes para que acceda a desarrollarse en su medio de forma competente

Quintana (2018) señala que el SINEACE es la institución que certifica a la población, sobre el nivel de enseñanza ofrecida por las instituciones educativas públicas o privadas, en ese aspecto, dentro de sus atribuciones recomienda las actividades a seguir, orientadas al logro de metas institucionales.

En esa misma línea, según Barba (2018), el IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y certificación de la Calidad de la Educación Básica) es un organismo complementario al SINEACE, maneja instrumentos evaluadores, para acreditar la eficacia, respecto al manejo y proyecciones de las instituciones educativas, así como proponer mejoras en la calidad educativa.

Según Martinic (2017) la calidad educativa fue dimensionado en los siguientes elementos:

Equidad, caracterizado por proporcionar medio y recursos importantes, esta debe ser la base para los estudiantes, asumiendo de manera proporcional el desarrollo de sus habilidades, destrezas y capacidades, de esta manera se asegura el logro de estándares. Según Martinic (2017) a todos A todos los estudiantes se le debe de ofrecer herramientas, equipos y ayudas para que tengan una educación de calidad, que se encuentren al nivel de sus posibilidades y puedan lograr un óptimo desarrollo y aprendizaje, de esto se deduce que a todos los estudiantes en general, sin discriminación social se le proporcione los conocimientos, recursos y condiciones que mejoren sus competencias, que son necesarias para ejercer e insertarse en la sociedad actual, aplicar a un trabajo meritorio y actuar con libertad.

Relevancia, según Martinic (2017) es cuando, se promueva el aprendizaje significativo, la educación será relevante, desde la visión de los requerimientos sociales y de mejora de los estudiantes, es difícil que se logre, si esta, también no es pertinente; es decir si no reflexionamos sobre las limitaciones para educarse, pues, depende de las particularidades y necesidades de cada estudiante; las cuales, guardan a su vez la dependencia del medio social y cultural en el cual se desenvuelven. Para Morillo (2017) es el símbolo del abastecimiento de los requerimientos involucrados en la educación y está estrechamente ligado a su entorno, en ese sentido, una educación relevante asegura que los aprendizajes adquiridos van a permitir expresarse libremente en su entorno.

Pertinencia, se refiere a que la educación debe llegar a todos los niveles sociales y culturales en forma significativa y con diferentes capacidades según los intereses y puedan adecuarse a los contenidos globales, erigirse como sujetos en la localidad y así manifestar su libertad, autonomía e identidad. En relación con el enfoque de derechos, coloca al estudiante en el centro de la educación, por lo que es necesario exponer los conocimientos según su propia personalidad, aplicar las técnicas de enseñanza y aprendizaje. Es así que se asume, la gran cantidad de estudiantes que hoy integran en sus distintos niveles, en el sistema educativo, manejando diferentes alumnos, para construir una propuesta educativa que establezca la incorporación de aprendizajes significativos, para todos. Murueta (2019) agregó que es pertinente, cuando el desarrollo del aprendizaje sea muy significativo para los alumnos, distando de los caracteres y formas que tienen los alumnos, lo que se quiere que articulen con su realidad del entorno, pues así se formaran como ciudadanos en la esfera social (Murueta, 2019),

Eficacia, según Chairunnisa (2018) se encuentra relacionada con el cumplimiento de metas, con el logro de los estándares correspondientes a cada ciclo, es eficaz cuando se cumplen los horarios, las fechas programadas, los objetivos trazados en el tiempo establecido. También Martinic (2017) señaló, que son los objetivos establecidos y garantizados de la educación, que son medidos y la proporción de logros alcanzados son cuestionados por la eficacia, es decir mide los metas alcanzados de todos los estudiantes, sin distinción, y con las mismas oportunidades.

Eficiencia, es cuando los recursos materiales, tecnológicos y financieros han servido para satisfacer las necesidades educativas, en el momento y para el momento en que fueron programados, es eficiente, cuando se utiliza de manera optima los recursos y logran los resultados esperados (Castro et al., 2019). También se considera el valor con el que se consiguieron los objetivos, el compromiso de un uso óptimo de los recursos, equipos y materiales, empleando los criterios de gestión institucional.

### **III. METODOLOGÍA**

Revisado los antecedentes, definido las variables, se eligió la metodología con la cual se desarrolló la investigación, tomando la referencia de los antecedentes se organizó el proceso investigativo siguiendo el paradigma positivista, racionalista, cuantitativo que pretende conocer, predecir comportamientos (se formulan las hipótesis) verificando las teorías (por medios estadísticos) para determinar parámetros de la variable en base a cuantificaciones numéricas (Herrera, 2018)

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Fue desarrollado con el tipo básico, pues pretende a través del estudio incrementar el conocimiento sin metas aplicativas (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El estudio presentó diseño no experimental, las variables no fueron evaluadas repetidamente y no fueron modificadas a lo largo de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo, fue transversal, según el mismo autor, refiere que esta característica se debe a que el instrumento fue aplicado en un tiempo determinado y corresponde a un lugar puntual.

#### **3.2. Operacionalización de variables**

##### **Variable 1: competencias directivas**

Martínez et al. (2016) refiere que es la forma de desplegar las habilidades del líder para lograr objetivos de la institución educativa.

##### **Definición operacional**

La operatividad de esta variable de competencias directivas fue en 5 dimensiones, que son orientación al conocimiento, liderazgo, habilidades

comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo y 30 ítems, cuyas respuestas presentaron 5 alternativas.

### **Variable 2: Calidad educativa**

Conjunto de elementos educativos ofrecidos al estudiante para que acceda a desarrollarse en su en su medio de forma competente. (Torche, et al. 2015).

### **Definición operacional**

Se estructuró en cinco dimensiones eficacia, relevancia, equidad, pertinencia y eficiencia y 30 ítems, cuyas respuestas presentaron 5 alternativas.

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

Correspondió a todo el personal que presentan la característica a evaluar, estuvo conformado por los 82 docentes, pertenecientes al nivel secundario.

En base a ello, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la muestra es la fracción de un objeto de estudio, para el caso de la investigación fue de 70 docentes que contestaron el cuestionario elaborado en el formulario de Google.

El muestreo que se realizó fue no probabilístico, por conveniencia debido a las circunstancias en que se hizo la aplicación del cuestionario y porque los docentes tuvieron la disposición para contestar.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Los autores Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que la técnica es la estrategia utilizada para recabar datos de la muestra, se utilizó como técnica la encuesta.

El instrumento correspondió al cuestionario, según Hernández y Mendoza (2018), se trata de un documento que contiene preguntas con

alternativas de respuesta y que ofrecen la posibilidad de cuantificar la percepción de los docentes.

La validación se realizó por la técnica juicio de expertos, en la cual el instrumento es evaluado según los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, se considera a tres investigadores con experiencia en la materia para que, mediante dichos criterios certifiquen que el instrumento es válido y puede ser aplicado.

La confiabilidad consiste en que a través de mediciones repetidas que se realicen los resultados siguen siendo los mismos, se evaluó a través de la prueba alfa de Cronbach aplicado a una muestra de 20 docentes, según la escala desarrollada por Tupanta (2018) indica un nivel alto. los resultados se adjuntaron en el Anexo 8.

### **3.5 Procedimiento**

Luego de haber realizado una recopilación de antecedentes se procedió a adaptar los instrumentos de acuerdo a las características de la investigación, una vez terminado de elaborar, se validó con tres investigadores, después se hizo una prueba piloto y se determinó su validez; superado ese punto se concluyó que el instrumento estaba listo para ser aplicado.

A la institución educativa se le presentó una carta solicitando el permiso para efectuar la investigación. Luego de recibido la aprobación de la institución, se envió un link con la encuesta, en los primeros párrafos se solicitó el consentimiento informado.

Una vez publicado el link en el WhatsApp de los docentes de una institución educativa de Comas, se procedió a esperar la contestación, luego de una semana se recabó la respuesta de los docentes en una hoja Excel.

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

Para la parte descriptiva los datos recopilados fueron plasmados en una hoja Excel donde se agruparon por dimensiones y por variables, se ingresó al SPSS 26 el cual arrojó las tablas y figuras, siendo interpretados.

Para la parte inferencial, primero se efectuó la prueba de normalidad, para verificar si los datos correspondían a una distribución paramétrica. Se comprobó, luego de realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov que los datos correspondían a una distribución no paramétrica, por ello la correlación se iba realizar con el estadístico Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El reglamento de la Universidad César Vallejo estableció las normas para la elaboración de tesis, las cuales fueron cumplidas en su totalidad para asegurar la calidad del trabajo, entre ellas: solicitud de permiso a la institución educativa, consentimiento informado a los docentes, anonimato de los encuestados, no alteración de los resultados que el programa SPSS arrojó, no manipulación de las respuestas en la base de datos.

Se respetó las normas del estilo APA 7 para citar las fuentes, para redactar la bibliografía, para elaborar las tablas, también se respetó nombrando en las definiciones a los autores y colocándolos en las referencias.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada Competencias directivas \* Calidad educativa*

			Calidad educativa		Total
			Regular	Alto	
Competencias directivas	Regular	Recuento	10	6	16
		% del total	14,3%	8,6%	22,9%
	Alto	Recuento	13	41	54
		% del total	18,6%	58,6%	77,1%
Total		Recuento	23	47	70
		% del total	32,9%	67,1%	100,0%

En la tabla se muestra que el 56.6% del personal que labora la institución educativa considera que las competencias directivas se encuentran en un nivel alto y también la calidad educativa se ubica en un nivel alto

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov*

Variable/dimensión	Estadístico	gl	Sig.
V1 Competencias directiva	.161	112	.058
D1 Orientación al conocimiento	.113	112	.001
D2 Liderazgo	.201	112	.000
D3 Habilidades comunicativas	.206	112	.000
D4 Valores éticos	.145	112	.000
D5 Trabajo en equipo	.154	112	.000
V2 calidad educativa	.089	112	.029
D1 Relevancia	.123	112	.000
D2 Pertinencia	.155	112	.000
D3 Eficacia	.186	112	.000
D4 Equidad	.130	112	.000
D5 Eficiencia	.144	112	.000

La prueba de normalidad arroja resultados variados para la prueba de Kolmogorov- Smirnov, la significancia hallada evidencia que los datos no tienen una distribución normal por lo que se debe emplear para la estadística la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### **Contrastación de la hipótesis general**

Ho: La relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

**Tabla 3**

*Correlación de Spearman competencias directivas \* calidad educativa*

		Calidad educativa
Competencias directivas	Coeficiente de correlación	0,560
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 3, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las competencias directivas no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa de las variables estudiadas. Asimismo, el coeficiente 0.560 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: Cuanto mejor se fortalezcan las capacidades directivas en las instituciones

educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

### Contrastación de la hipótesis 1

Ho: La relación de la orientación al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación de la orientación al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman orientación al conocimiento vs calidad educativa*

		Calidad educativa
Orientación al conocimiento	Coefficiente de correlación	0,546
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 4, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las competencias directivas no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.546 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las capacidades directivas en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

## Contrastación de la hipótesis 2

Ho: La relación del liderazgo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación del liderazgo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

### Tabla 5

*Correlación de Spearman liderazgo vs calidad educativa*

		Calidad educativa
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,441
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 5, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las competencias directivas no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.441 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las capacidades directivas en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

### Contrastación de la hipótesis 3

Ho: La relación de las habilidades comunicativas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación de las habilidades comunicativas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

**Tabla 6**

*Correlación de Spearman habilidades comunicativas vs calidad educativa*

		Calidad educativa
Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	0,448
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 6, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las habilidades comunicativas no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.448 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las habilidades comunicativas de los directivos en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

#### Contrastación de la hipótesis 4

Ho: La relación de los valores éticos y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación de los valores éticos y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

**Tabla 7**

*Correlación de Spearman valores éticos vs calidad educativa*

		Calidad educativa
Valores éticos	Coeficiente de correlación	0,439
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 7, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que los valores éticos no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.439 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las capacidades directivas en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

## Contrastación de la hipótesis 5

Ho: La relación de la orientación al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, no es significativa y directa

Ha: La relación de la orientación al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa

**Tabla 8**

*Correlación de Spearman trabajo en equipo vs calidad educativa*

		Calidad educativa
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0,408
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Se puede advertir la correlación de Spearman en los resultados que aparecen en la tabla 8, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que el trabajo en equipo no se relaciona con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza Ho y se admite Ha, se demuestra la relación significativa de las variables estudiadas. Asimismo, el coeficiente 0.408 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se realice el trabajo en equipo en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

## V. DISCUSIÓN

La investigación surge en el contexto de la nueva normalidad, los eventos surgidos en la emergencia sanitaria por el covid-19 afectaron el sector educativo, la respuesta ante el aislamiento social, el cierre de las escuelas, el uso de las herramientas digitales y las redes sociales para, a través de ellas, dirigir la enseñanza aprendizaje. El nexo entre las políticas educativas y la población recayó en el directivo, cual maestro de ceremonias, se vio obligado a dirigir y hacer cumplir las directivas que el gobierno dictaminaba, a su vez, tuvo que hacer frente a la incertidumbre y el miedo colectivo que representaba la propagación del virus.

En el contexto señalado, se formuló el objetivo de la investigación: Determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa del Distrito de Comas 2022, condición considerada muy importante por las circunstancias mencionadas anteriormente; cabe precisar que el directivo es el encargado de la gestión escolar y en coordinación con los docentes planifican, programan las áreas curriculares y adecúan los aprendizajes que se impartirá a los estudiantes.

Los resultados de la tabla 1, muestran la apreciación de los docentes en relación al nivel de competencias directivas demostrados por la plana directiva durante la emergencia sanitaria, en ella se evidencia que el 77.1% de los docentes indicaron un nivel alto de competencias, mientras que el 22.9% señalaron un nivel regular. Se asume estos resultados a la empatía y solidaridad demostrada por los directivos, ante muchas situaciones adversas que se presentaron, situaciones en las que, los directivos apoyaron en la regulación de emociones de los actores educativos.

Al respecto, Tobón (2017), afirma que los métodos en las acciones que realizan los directivos para lograr los objetivos de todos y es un asunto arduo ya que todos están expuesto a diferentes situaciones con personas no afines, por ello Corona et al. (2017) aclara que están muy relacionados el desempeño del saber hacer y solucionar las dificultades de trabajo y personales.

Por otro lado, respecto a la calidad educativa las apreciaciones de los docentes en la tabla 1 muestran que el 67.1% de los docentes indican un nivel alto de calidad educativa, mientras que el 32.9% señalaron un nivel regular. Esta apreciación surge en razón de los resultados obtenidos por cuanto no hubo estudiante reprobado, todos fueron promovidos, aunque esta apreciación resulta discutible porque a pesar de haber pasado de año, el número de horas de estudio fue menor a comparación de años anteriores, lo que implicaría una reducción de los aprendizajes.

En esa misma línea, se considera que una educación de calidad implica la conformidad con el servicio educativo, esto quiere decir que se han cubierto las expectativas, la percepción de los docentes induce a que se han logrado los estándares de aprendizaje para cada ciclo, en ese sentido, la calidad educativa implica el logro en la adquisición de conocimientos y habilidades los cuales se encuentran garantizados a través del nivel de logro educativo (Bokayev et al., 2021).

Como respuesta al objetivo general planteado, se formuló la hipótesis general, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman, el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las competencias directivas no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación significativa de las variables estudiadas. Asimismo, el coeficiente 0.560 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las capacidades directivas en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

Otro autor que investigó las competencias directivas y la calidad educativa fue Sipán (2020) cuyos resultados arrojados según la correlación de Spearman fueron de  $0.000 < 0.05$  lo que induce a deducir que hay una dependencia de la calidad educativa, respecto a las competencias directivas ( $Rho = 0.730$ ).

Asimismo, el autor Ampuero (2020) reportó una significancia  $0.000 < 0.05$ ,  $Rho=0.811$ , lo que demuestra una asociación directa y significativa entre las variables y un alto valor de coeficiente de correlación; en efecto, si los directores incrementan sus capacidades directivas, se pronostica el mejoramiento de la calidad educativa.

Estos resultados evidencian la importancia que representa reconocer cuáles son las competencias directivas, en un estudio realizado por Tafur (2018) reportó la percepción de los docentes sobre las competencias más resaltantes del director, señaló que el acompañamiento del directivo y el monitoreo, así como la capacidad de comunicar constituyen las fortalezas, mientras que el seguimiento y atención al estudiante representan los puntos débiles.

Respecto a la hipótesis específica 1, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman que el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que la orientación al conocimiento de parte de los directivos, no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.546 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las capacidades orientadas a desarrollar el conocimiento de los directivos, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

Efectivamente, este resultado demuestra la importancia para el directivo de afianzar sus conocimientos, sea a través de diplomados, talleres, congresos, especializaciones, posgrados, etc. mostrándole nuevos enfoques, alternativas de solución, así como nuevas herramientas tecnológicas que serán utilizados en la conducción de las instituciones educativas (Mallidou et al., 2018). También, el directivo como líder de la institución se convierte en un ejemplo para los demás trabajadores de la institución motivando al personal a estudiar y/o capacitarse.

En relación a la hipótesis específica 2, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman que el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que el liderazgo ejercida por los directivos, no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.441 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan el liderazgo en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

En efecto, el liderazgo no solo en el campo educativo, sino que en toda organización es el que moviliza los esfuerzos de los colaboradores al logro de los objetivos, en esa misma línea, Puga y Martínez (2008) refieren, para que una organización educativa sea mejor, el directivo debe influenciar, fortalecer a los componentes, y que estos sean eficientes en su actuar, con los métodos más factibles en el progreso de la organización. Es así que los directores están prestos a ver las cualidades de cada integrante de su institución, y lograr competencias oportunas en el personal de la institución con una formación integral, pue el uso de sus habilidades es unas importantes características para lograr los objetivos de la institución educativa. (Patrón, 2016).

Existe diferentes tipos de liderazgo, pero el que más unido con las competencias es el transformacional, que fomenta el desarrollo de las cualidades de cada uno del grupo, y sea más beneficioso para la institución, este no se conforma, a su vez permite una mejora continua hasta para cumplir los objetivos trazados, sí no también involucran a todos (Serrano, 2017).

En cuanto a la hipótesis específica 3, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman que el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que las habilidades comunicativas ejercida por los directivos, no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación

significativa. Asimismo, el coeficiente 0.441 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan las habilidades comunicativas de los directivos en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

Otra de las características fundamentales de la capacidad directiva se refiere a las habilidades comunicativas, Villalobos y Parés (2020) señalaron que la habilidad de comunicación, es una dimensión que se cree como la habilidad que se relaciona de forma de transmitir ideas, emociones o disertaciones en las personas con el único beneficio de comprensión, esta destreza está atado al entorno social, político, cultural, emocional, etc., permite que la información sea transmitida en forma eficiente entre todos y poder tomar acciones futuras como base en lo expresado y entendido, Puga y Martínez (2008) apunta: al expresar la información obtenida y transmitirla de forma sencilla, no involucre a como se efectúa esta reciprocidad, también esta práctica está unida a la escritura y el propósito del mensaje escrito, y hablarlo de forma idónea, lo cual da ello una comunicación adecuada entre el grupo de trabajo

En relación a la hipótesis específica 4, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman que el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que los valores éticos de los directivos, no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.439 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan los valores éticos de los directivos, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

Los valores éticos, según Vásquez y Liesa (2019) constituye una teoría básica y se va mejorando según sus experiencias a favor de ello y la moral es el

estudio de los ejercicios que realizamos según las costumbres y sus reglas, esto depende del ámbito donde nos desarrollamos todo ello. La dirección toma estas decisiones en estas situaciones que nos lleven a actividades positivas. Puga y Martínez (2008) refiere: que la responsabilidad administrativa del desempeño de los directivos es el juicio ético. A su vez, el compromiso con el grupo siempre lo tendrá el líder ético, trata de no fallar al cliente, y le da valor a todos los que trabajan en la institución

Finalmente, la hipótesis específica 5, se puede advertir, mediante la correlación de Spearman que el valor de la significancia  $0.000 < 0.05$ , evidenció que no existe el suficiente sustento estadístico para afirmar que el trabajo en equipo, no se relacionan con la calidad educativa, en consecuencia, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_a$ , se demuestra la relación significativa. Asimismo, el coeficiente 0.408 en la escala de Smidt y Kacprzyk (2011) indican un nivel de correlación moderado, la interpretación en el sentido práctico: cuanto mejor se fortalezcan el trabajo en equipo en las instituciones educativas, se puede inferir que la calidad educativa se va incrementar, mejorando el logro de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Comas.

Sin lugar a dudas, en los tiempos modernos Orozco, et al. (2009) definen a esta dimensión de trabajo en equipo, como la cualidad de relación social armoniosamente con el personal en común que labora en forma colectiva para y llegar a una meta, según Teixidó (2017) se da en diferentes grupos de personas con múltiples caracteres, personalidad, y habilidad, etc. La destreza de poder reunir un grupo humano con diferentes cualidades para cumplir un objetivo (Puga y Martínez 2008).

Una de las habilidades muy necesarias de un directivo es poder manejar equipos, poder sensibilizar dentro de las diferencias, las limitaciones y concientizar a los integrantes para conseguir objetivos comunes, creer en la capacidad de sus colaboradores, confiar y delegar forman parte de las competencias de todo buen directivo

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa de la institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0.560)

**Segunda:** Existe relación significativa entre la dimensión orientación al conocimiento y la calidad educativa en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0.546)

**Tercera:** Existe relación significativa entre el liderazgo y la calidad educativa en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0,441)

**Cuarta:** Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y la calidad educativa en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0.448)

**Quinta:** Existe relación significativa entre los valores éticos y la calidad educativa en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0.439)

**Sexta:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en una institución educativa del Distrito de Comas, 2022 (Sig. bilateral = 0.000;  $\alpha = 0,05$ ; Rho = 0.408)

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial de la UGEL 04, fortalecer las competencias directivas a través de talleres de capacitación.

**Segunda:** Al Minedu, desarrollar campañas para que los directivos puedan seguir especializaciones, maestrías, doctorados en universidades nacionales o extranjeras, para mejorar sus capacidades profesionales.

**Tercera:** A los directivos, capacitarse mediante talleres de liderazgo y motivación a fin de mejorar el clima institucional, facilitar el logro de objetivos de tal manera que se mejore la calidad educativa.

**Cuarta:** Al director de la institución educativa efectuar un retiro o una convivencia para mejorar la comunicación y las habilidades blandas de los docentes y personal administrativo de la institución educativa.

**Quinta:** Al departamento de psicología y/o área de religión programar un taller sobre ética y valores para todo el personal que labora en la institución a fin de mejorar el trato con la comunidad educativa.

**Sexta:** Al director de la institución educativa, fomentar el trabajo de equipos multidisciplinario al formar las comisiones, de esta manera se puede abordar y dar solución desde diferentes enfoques, mejorando la calidad educativa.

## REFERENCIAS

- Ahmady, S.; Yazdani, S.; Hosseini, M.; Rokhafroz, D. y Gilavand, A. (2019). An integrated model of educational services quality. *Journal of Research in Medical and Dental Science*. Volume 7, Issue 1, Page No: 7-13. <http://dspace.uswr.ac.ir:8080/bitstream/handle/123456789/228/an-integrated-model-of-educational-services->
- Ampuero, F. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa de la institución educativa FAP Manuel Polo Jiménez, Santiago de Surco 2020*. [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo.
- Anchundia, J. (2019). *Gestión administrativa y calidad educativa de la Unidad Educativa "El Triunfo", Ecuador, 2019*.
- Antinori, J. (2018). *Gestión de la dirección y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa Comercio N° 64, Coronel Portillo, Ucayali 2018*. [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo.
- Argandoña, M; Ayón, E.; García, R.; Zambran, Y. y Batcía, M. (2020). La educación en tiempo de pandemia. Un reto Psicopedagógico para el docente. *Polo del Conocimiento (Edición núm. 47) Vol. 5, No 07*. Julio 2020, pp. 819-848 ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v5i7.1553
- Barba, B. (2018). La calidad de la educación. *Revista RIMIE* 23(78). 963-979
- Bedoya – Dorado, C, Murillos-Vargas, G. y Gonzalez-Campo, C. H. (2020) Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Bokayev, B.; Torebekova, Z.; Davletbayeva, Z. y Zhakypova, F. (2021) Distance learning in Kazakhstan: estimating parents' satisfaction of educational quality during the coronavirus, Technology. *Pedagogy and Education*, 30:1, 27-39, <https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1865192>
- Borja (2018), *Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa Emilio Soyer - 2017*. Según los alumnos de 5º de secundaria. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Bowness, A. (2017). Five ways to develop great leaders. *Strategic HR Review*, Vol. 16 No. 4, pp. 189-191. <https://doi.org/10.1108/SHR-11-2016-0099>
- Cardona, P., & Chinchilla, N. (2015). IESE *Insight*. *IESE Insight*. [ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx?pk=2331&idi=1&origen=1&idioma=1](http://ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx?pk=2331&idi=1&origen=1&idioma=1)

- Castro, S.; Flores, F.; Cornejo, C. y Castro, M. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*, 43(2), 1-18. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44058158020>
- Corona, L., Ramírez, G. y Vázquez, E. (2017). Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Revista Killkana Sociales*, 1(3), 23-28. ISSN 2528- 8008 / e-ISSN 2588-087X
- Chairunnisa, C. (2018). The Effect of Brand Image And Quality Of Educational Services On Customer Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 22(3), 325–339. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i3.425>
- Chávez, L. y Arias, L. (2018). Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños. PUCP, 110-112. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/20535>
- Choi, S.; Kim, K. y Kang, S. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, Volume 45, Number 3, 2017, pp. 377-386(10). <https://doi.org/10.2224/sbp.5805>
- Duchovičová, J., & Tomšik, R. (2018). Managerial competencies of a teacher in the context of learners' critical thinking development: exploratory factor analysis of a research tool and the results of the research. *TEM Journal*, 7(2), 335.
- Encomenderos, Y. (2017). Competencias directivas en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Tarapoto, 2017. [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo.
- Espinosa, E. (2018). Evaluación de las Competencias Directivas en los Egresados de los Posgrados en Administración. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*. 8(28). 1-46.
- García, F. Juárez, S. Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana educación superior*. 2(1) 206-216.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/>

- Goetz, N.; Wald, A. y Freisinger, E. (2021). A person-environment-fit-model for temporary organizations - Antecedents for temporary working settings. *International Journal of Project Management*, Volume 39, Issue 1, 2021, Pages 1-9, <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.08.006>.
- Goyal, M. (2014). *Importance of Interpersonal Skills at Workplace*. Estados Unidos: International Indexed & Refereed Journal.
- Hasan, N., & Bao, Y. (2020). Impact of 'e-Learning crack-up' perception on psychological distress among college students during COVID-19 pandemic: A mediating role of 'fear of academic year loss'. *Children and Youth Services Review*, 4(18), 105355. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105355>
- Herrera, J. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Cientific* 3(7) pág. 6/15. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Isaac, S. y McAllister, J. (2018). Management Skills. *Section*, 10(1), 134-137.
- Madani, R. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100-109. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>
- Maduka, N.S., Edwards, H., Greenwood, D., Osborne, A. and Babatunde, S.O. (2018). Analysis of competencies for effective virtual team leadership in building successful organisations, *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 25 No. 2, pp. 696-712. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2016-0124>
- Mallidou, AA, Atherton, P., Chan, L., Frisch, N., Glegg, S. y Scarrow, G. (2018). Competencias básicas de traducción de conocimientos: una revisión de alcance. *Investigación de servicios de salud de BMC*, 18 (1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3314-4>
- Martínez, M.; Hernández, M. y Gómora, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 6, Núm. 12 enero – junio 2016. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5415448.pdf>

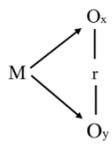
- Milner, J., McCarthy, G. and Milner, T. (2018). Training for the coaching leader: how organizations can support managers. *Journal of Management Development*, Vol. 37 No. 2, pp. 188-200. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0135>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos de las escuelas públicas bogotanas. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 7(13) 1-28 <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.32.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf&ved=2ahUKEwiV5au3-LbpAhWtlbkGHT9YBfA4HhAWMAJ6BAgIEAE&usg=AOvVaw1F1iTS6Qf3U2RYSPxuf2mb>.
- Morillo (2017). Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario. *Revista Cientific*. Vol. 2, (3), Febrero-abril, 2017. pág. 118/137. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.3.6.118-137>
- Muñoz (2018), Influencia del liderazgo del equipo directivo en la calidad de la gestión educativa en Instituciones Educativas de la RED 11 de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Muñoz, Y., Castillo, I. y Martínez, V. Calidad Educativa *Ingenio y Conciencia Boletín Informativo de la Escuela Superior Ciudad Sahagún Publicación semestral*, 9(18), (2020) 42-44 <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/issue/archive>
- Murueta, M. (2019). *Nuevos modelos educativos en el siglo XXI*. Juárez, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. <https://www.transformacioneducativa.com/attachments/article/153/Libro%2008%20-%20Nuevos%20modelos%20educativos.pdf>
- Patrón, R., Pérez, C., & Medina, F. (2017). Las competencias directivas más valoradas por las Pymes al elegir a un profesional: caso tiendas de autoservicio. México: *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa* 7(2). pp34-67
- Podgórska, M. and Pichlak, M. (2019). Analysis of project managers' leadership competencies: Project success relation: what are the competencies of polish

- project leaders? *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 12 No. 4, pp. 869-887. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-08-2018-0149>
- Puga, J. y Martínez, L. (2008). *Competencias directivas en escenarios globales*. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v24n109/v24n109a04.pdf>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*. 21(2), 258-281, doi:10,5294-edu.2018.21,2.5
- Radic, J. (2017). Sistema de evaluación y mejora de la calidad educativa [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Ramírez V. (2019). *Competencias directivas en la gestión escolar de la institución educativa nuestros héroes de la guerra del pacífico, nivel secundario – Tacna, 2018*. [Tesis de Maestro]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3766>
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 10(1), 1-28.
- Salazar, C.; Muñoz, Y. y Caviedes, D. (2018). Competencias directivas en una Universidad de la zona central de Chile. *Journal of the Academy*, 6(4), 23-34
- Sánchez, C. (2019). Estrategias innovadoras en la planificación curricular, un reto de la educación contemporánea. Manabí, Ecuador: *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*. 4(3), 2019, pág. 39-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7047173>
- Sánchez, H. Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima Peru; Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, G (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Revista estudios gerenciales* 33(1) 208-216. <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-competencias-directivas-virtudes-un-camino-S0123592317300268>.
- Sipan, M. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020*. [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo.

- Szmidt, E. y Kacprzyk, J. (2010). *The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, in Intelligent Systems (IS), 5th IEEE International Conference, 2010*, pp. 276-280. doi: 10.1109/ IS.2010.5548399
- Tafur R. (2018). *Las competencias directivas en la gestión de tres Instituciones educativas escolares de lima*. [Tesis de maestría]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13588>
- Teixidó, J. (2017). Competencias para el ejercicio de la dirección escolar XVIII. *Girona*, 2(1), 1-30.
- Tobón, S. y Herrera, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(102), pp. 164-194.
- Torche, P., Martínez, J., Madrid, J. y Araya, J. (2015). ¿Qué es “educación calidad” para directores y docentes? *Calidad en la educación*, 43(1), 103-135.
- Tupanta, J.; Vaca, M. y Mena, P. (2017), Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADEN° 10(7)*. pp. 37 – 48. Latindex Folio Catálogo 20003
- Uribe, M. (2017). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 149-156.
- Vasquez, S., Liesa, M. (2019) Análisis de las competencias de los directivos escolares: La profesionalización del director. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 2(1), 1-16.
- Villalobos, M., y Parés, I. (2020). Competencias directivas del docente universitario. *Revista Panamericana De Pedagogía*, 4(10) 63-84. <https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/view/1937>.
- Zambrano, G.; Moreira, M.; Morales, F. y Amaya, D. (2021). Recursos virtuales como herramientas didácticas aplicadas en la educación en situación de emergencia. Quito, Ecuador: *Polo del conocimiento*. 6(4), 2021, págs. 73-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927025>

## ANEXOS 1: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Competencias directivas y calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022.								
<b>Autor:</b> Br. Jesús Suárez Leandro								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1.- ¿Cuál es la relación entre orientado al conocimiento y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022? 2.- ¿Cuál es la relación entre liderazgo y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022? 3.- ¿Cuál es la relación entre habilidades comunicativas y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022? 4.- ¿Cuál es la relación entre valores éticos y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022? 5.- ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y la calidad educativa de una institución educativa en Comas, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1.- Determinar la relación de Orientado al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 2.- Determinar la relación de liderazgo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 3.- Determinar la relación de habilidades comunicativas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 4.- Determinar la relación de valores éticos y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022 5.- Determinar la relación de trabajo en equipo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La relación de las competencias directivas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1.- La relación de Orientado al conocimiento y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa 2.- La relación de liderazgo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa 3.- La relación de habilidades comunicativas y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa 4.- La relación de valores éticos y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa 5.- La relación de trabajo en equipo y la calidad educativa en una Institución Educativa, Comas 2022, es significativa y directa</p>	Variable (X): Competencias directivas					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Orientado al conocimiento	Recopila información Compara información	1-6	Escala ordinal	1. Bajo (30 - 69)  2. Regular (70 – 109)  3. Bueno (110 – 150)	
			Liderazgo	Influye Dirige Cuidado del medioambiente	7-12	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3)		
			Habilidades comunicativas	Recibe mensajes Trasmite mensajes Asertividad	13-18	Casi Nunca (2) Nunca (1)		
			Valores éticos	Honestidad Respeto Tolerancia	19-24			
			Trabajo en equipo	Comunicación Confianza Apoyo mutuo	25-30			
						Variable (Y): Calidad educativa		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Equidad	Atiende a las necesidades individuales Oportunidades y recursos. Atención diferenciada a la diversidad	1-6	Escala ordinal	1. Bajo (30 - 69)  2. Regular (70 – 109)	
Relevancia	Atiende los principios del sistema educativo	7-12	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces					

				Atiende en un contexto temporal Integración a las necesidades sociales actuales		(3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	3. Bueno (110 – 150)
			Pertinencia	Debe ser significativo Se adapta a las necesidades y características. Atiende las necesidades de aprendizaje.	13-18		
			Eficacia	Objetivos observables y medibles Mide aspectos de la gestión. Verifica el aprendizaje.	19-24		
			Eficiencia	Aseguramiento de los procesos. Prevención de conflictos	25-30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA				
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo. <b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental de corte transversal <b>ALCANCE:</b> Descriptivo Correlacional.</p>  <p>M= Muestra O<sub>x</sub> = Observaciones de la variable X O<sub>y</sub>= Observaciones de la variable Y r= Grado de correlación</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 82 docentes de una institución educativa de Comas</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 70 docentes de una institución educativa de Comas</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> Muestreo no probabilístico, por conveniencia</p>	<p><b>VARIABLE X:</b> Competencias directivas <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de competencias directivas <b>AUTOR:</b> Flor de María Ampuero Huaraca <b>ADAPTADO:</b> Jesús Suárez Leandro <b>AÑO:</b> 2022 <b>AMBITO DE APLICACIÓN:</b> Docentes <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b> Personal <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 30 ítems.</p> <p><b>VARIABLE Y:</b> Calidad educativa <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO.</b> Cuestionario de calidad educativa <b>AUTOR:</b> Flor de María Ampuero Huaraca <b>ADAPTADO:</b> Jesús Suárez Leandro <b>AÑO:</b> 2022 <b>AMBITO DE APLICACIÓN:</b> Docentes <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b> Personal <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 30 ítems</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se presentaron tablas de frecuencias y gráficos de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 25 y el Excel 2016 Para la normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>Los resultados de la prueba de normalidad determinaron una distribución no paramétrica por ello se utilizó el estadístico Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.</p>				

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización

### Variable Competencias directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo que dirige las instituciones educativas, las cuales le permitirán alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones en el contexto global (Martínez et al., 2016, p.1).	Se define tomando en cuenta 5 dimensiones: Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo, las cuales posibilitaron elaborar el cuestionario en escala de Likert. Finalmente se presentarán en niveles deficiente, moderado y eficiente.	Orientado al conocimiento	Recopila información Compara información	1-6	Escala ordinal  Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	1. Bajo (30 - 69)  2. Regular (70 – 109)  3. Bueno (110 – 150)
		Liderazgo	Influye Dirige Apoya	7-12		
		Habilidades comunicativas	Recibe mensajes Trasmite mensajes Asertividad	13-18		
		Valores éticos	Honestidad Respeto Tolerancia	19-24		
		Trabajo en equipo	Comunicación Confianza Apoyo mutuo	25-30		

## Variable Calidad educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
La calidad educativa es el nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida (IPEBA, 2013, p. 13).	Se define tomando en cuenta 5 dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, las cuales posibilitaron elaborar el cuestionario en escala de Likert. Finalmente se presentarán en niveles deficiente, moderado y eficiente.	Equidad	Atiende a las necesidades individuales Oportunidades y recursos. Atención diferenciada a la diversidad	1-6	Escala ordinal	1. Bajo (30 - 69) 2. Regular (70 – 109) 3. Bueno (110 – 150)
		Relevancia	Atiende los principios del sistema educativo Atiende en un contexto temporal Integración a las necesidades sociales actuales	7-12	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3)	
		Pertinencia	Debe ser significativo Se adapta a las necesidades y características. Atiende las necesidades de aprendizaje.	13-18	Casi Nunca (2) Nunca (1)	
		Eficacia	Objetivos observables y medibles Mide aspectos de la gestión. Verifica el aprendizaje.	19-24		
		Eficiencia	Aseguramiento de los procesos. Prevención de conflictos	25-30		

### **ANEXO 3. CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS**

Estimado(a) docente, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre Las competencias directivas y calidad educativa en una institución educativa de Comas, 2022. La investigación es conducida por el Br. Jesús Suárez Leandro del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. Dará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Asimismo, Ud. Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

#### **Consentimiento informado**

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre las Competencias directivas y la calidad educativa. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 60 preguntas. Esto le tomará aproximadamente 30 minutos. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Acepto

Si                    ( )

No                    ( )

#### **Datos informativos**

**Edad** (años):.....

**Sexo:**

M                    ( )

F                    ( )

**Relación laboral**

Contratado        ( )

Nombrado         ( )

1	2	3	4	5
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre

N°	Items COMPETENCIAS DIRECTIVAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Orientado al conocimiento</b>					
01	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.					
02	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.					
03	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa					
04	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.					
05	El director facilita información actualizada a los docentes tutores					
06	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica					
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>					
07	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
08	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.					
09	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.					
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo..					
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación</b>					
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia					
15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.					
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Valores éticos</b>					
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.					

20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.					
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.					
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.					
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo</b>					
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo					
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.					
27	El director designa funciones específicas a los docentes, adnes de familia y estudiantes.					
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.					
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					

¡Muchas gracias!

## CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

N°	Items CALIDAD EDUCATIVA	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Equidad educativa</b>						
01	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.					
02	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.					
03	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.					
04	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.					
05	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.					
06	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.					
<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia educativa</b>						
07	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.					
08	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.					
09	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.					
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.					
11	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.					
<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia educativa</b>						
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes .					
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.					
15	El docente asume la flexibilidad del CNEB y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.					
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.					
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.					
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN 4: Eficacia educativa</b>						
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.					
20	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.					
21	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes					

22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.					
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.					
24	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)					
	<b>DIMENSIÓN 5: Eficiencia educativa</b>					
25	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional					
26	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo					
27	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa					
28	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas					
29	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes					
30	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.					

¡Muchas gracias!

## ANEXO 4. Validez de instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Orientado al conocimiento							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	X		X		X		
3	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	X		X		X		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	X		X		X		
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Liderazgo							
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	X		X		X		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	X		X		X		
9	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	X		X		X		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo..	X		X		X		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	X		X		X		
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión	X		X		X		

	de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.						
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Habilidades de comunicación						
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	X		X		X	
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	X		X		X	
15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	X		X		X	
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	X		X		X	
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X	
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4:</b> Valores éticos						
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	X		X		X	
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	X		X		X	
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	X		X		X	
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	X		X		X	
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	X		X		X	
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5:</b> Trabajo en equipo						

25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	X		X		X		
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	X		X		X		
27	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	X		X		X		
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	X		X		X		
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	X		X		X		
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	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. Garay Flores, Germán Vicente           **DNI: 10790283**

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica.....

**16 de noviembre del 2022**

- <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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad educativa</b>							
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	X		X		X		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	X		X		X		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	X		X		X		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	X		X		X		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	X		X		X		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia educativa</b>							
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	X		X		X		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo. .	X		X		X		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	X		X		X		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	X		X		X		
11	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia educativa</b>								
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes .	X		X		X		
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	X		X		X		
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	X		X		X		
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	X		X		X		
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	X		X		X		
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficacia educativa</b>								
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	X		X		X		
20	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	X		X		X		
21	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	X		X		X		
24	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficiencia educativa</b>								
25	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	X		X		X		
26	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo.	X		X		X		

27	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	X		X		X		
28	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	X		X		X		
29	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes	X		X		X		
30	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.	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. Garay Flores, Germán Vicente      **DNI: 10790283**

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica.....

**16 de noviembre del 2022**

<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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Orientado al conocimiento							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	X		X		X		
3	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	X		X		X		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	X		X		X		
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Liderazgo							
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	X		X		X		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	X		X		X		
9	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	X		X		X		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo..	X		X		X		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	X		X		X		
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Habilidades de comunicación							

13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	X		X		X		
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	X		X		X		
15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	X		X		X		
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	X		X		X		
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Valores éticos</b>							
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	X		X		X		
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	X		X		X		
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	X		X		X		
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	X		X		X		
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	X		X		X		
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo</b>							
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	X		X		X		
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	X		X		X		

27	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	X		X		X	
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	X		X		X	
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	X		X		X	
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	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. Dra. Damilú Chávez Vilcarromero           DNI: 33429803

Especialidad del validador: Administración de la Educación.....

16 de noviembre del 2022

<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



.....  
Lic. Damilú Chávez Vilcarromero  
DIRECTORA C.T.E. JESUS OBRERO  
UGEL 04 - Comas  
-----

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad educativa</b>							
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	X		X		X		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	X		X		X		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	X		X		X		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	X		X		X		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	X		X		X		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia educativa</b>							
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	X		X		X		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo. .	X		X		X		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	X		X		X		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	X		X		X		
11	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia educativa</b>								
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes .	X		X		X		
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	X		X		X		
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	X		X		X		
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	X		X		X		
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	X		X		X		
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficacia educativa</b>								
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	X		X		X		
20	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	X		X		X		
21	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	X		X		X		
24	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficiencia educativa</b>								
25	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	X		X		X		
26	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo.	X		X		X		

27	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	X		X		X		
28	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	X		X		X		
29	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes	X		X		X		
30	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.	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.** Dra. Damilú Chávez Vilcarromero      **DNI: 33429803**

**Especialidad del validador: Administración de la Educación**.....

**16 de noviembre del 2022**

<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



.....  
 Lic. Damilú Chávez Vilcarromero  
 DIRECTORA C.T.E. JESUS OBRERO  
 UGEL 04 - Comas

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Orientado al conocimiento							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	X		X		X		
3	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	X		X		X		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	X		X		X		
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Liderazgo							
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	X		X		X		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	X		X		X		
9	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	X		X		X		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo..	X		X		X		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	X		X		X		
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Habilidades de comunicación							
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el	X		X		X		

	monitoreo a los docentes.						
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	X		X		X	
15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	X		X		X	
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas.	X		X		X	
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X	
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Valores éticos</b>						
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	X		X		X	
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	X		X		X	
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	X		X		X	
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	X		X		X	
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	X		X		X	
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo</b>						
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	X		X		X	
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	X		X		X	
27	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	X		X		X	
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	X		X		X	

29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	X		X		X	
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	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. Vargas Vargas, Clodomiro Gautama

**DNI:**27287346

**Especialidad del validador:** Tecnologías Educativas

**16 de noviembre del 2022**

<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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Equidad educativa</b>							
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	X		X		X		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	X		X		X		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	X		X		X		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	X		X		X		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	X		X		X		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relevancia educativa</b>							
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	X		X		X		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo. .	X		X		X		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	X		X		X		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	X		X		X		
11	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Pertinencia educativa</b>								
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes .	X		X		X		
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	X		X		X		
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	X		X		X		
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	X		X		X		
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	X		X		X		
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficacia educativa</b>								
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	X		X		X		
20	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	X		X		X		
21	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	X		X		X		
24	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Eficiencia educativa</b>								
25	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional.	X		X		X		

26	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo.	X		X		X	
27	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	X		X		X	
28	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	X		X		X	
29	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes	X		X		X	
30	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.	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. Vargas Vargas, Clodomiro Gautama

**DNI:**27287346

**Especialidad del validador:** Tecnologías Educativas

**16 de noviembre del 2022**

<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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 5. Base de datos

### Base de datos Competencias directivas

ORIENTACIÓN AL CONOCIMIENTO												LIDERAZGO												HABILIDADES COMUNICATIVAS						
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	5	27	5	3	
5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	4	5	3	5	5	26	4	5	4	4	4	2	23	4	2	5	5	2	4	22	4	5	5	4	5	3	26	5	4	
5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	5	3	5	27	5	4	
4	5	4	4	4	5	26	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	3	5	4	26	5	5	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	4	5	3	24	5	5	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	4	5	27	5	4	
5	5	5	4	2	4	25	5	5	3	4	5	4	26	4	3	4	5	5	4	25	3	5	5	5	4	4	26	4	5	
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	
4	4	4	3	2	2	19	4	4	4	4	4	2	22	2	4	4	4	2	3	19	5	4	4	3	5	3	24	3	5	
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	5	4	
5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29	5	5	
5	4	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	26	5	3	
3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	3	22	4	3	
5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	
4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	5	4	
5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	5	4	27	5	4	
5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	5	2	24	4	3	4	4	2	4	21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	
1	5	4	2	2	4	18	2	4	2	4	2	2	16	4	4	4	4	4	4	24	4	3	1	4	4	2	18	4	4	

4	5	5	5	3	5	27	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5
5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	5	27	4	4
5	5	5	4	3	4	26	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	4	4	26	5	4
5	4	4	4	4	5	26	4	5	3	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	22	5	5	4	4	4	5	27	4	4
4	2	4	5	4	2	21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29	5	4
4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	22	4	2	4	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	21	4	3
1	4	4	4	4	4	21	4	4	3	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	3	5	4	3	4	3	22	4	4
3	5	4	4	3	5	24	3	4	3	5	4	3	22	2	4	4	5	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	3	3
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5
1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	4	4	28	5	4
4	1	4	4	4	1	18	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	3	5	3	4	4	4	23	3	3
5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	5	4
4	4	3	2	4	4	21	4	3	2	2	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	3	5	4	4	3	4	23	3	4
4	4	4	3	3	5	23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	5	27	4	4
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	5	5	26	5	3	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	5	28	4	4
4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	5	4	5	28	5	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	5	4
5	5	4	4	2	5	25	5	5	3	3	4	4	24	5	2	4	4	4	4	23	5	5	5	4	4	4	27	5	4
5	5	5	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4
4	4	4	3	2	4	21	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	4	22	3	4
3	4	3	4	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	3	4	2	4	4	21	4	4	4	4	3	3	22	3	3
5	5	5	4	2	5	26	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5
4	4	4	2	2	5	21	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	4	4	22	5	4	3	4	3	3	22	5	3
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26	4	4
4	4	3	3	3	4	21	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	2	3	20	5	4	3	3	3	3	21	5	3
5	5	1	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	4	25	5	4

4	4	3	2	2	4	19	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	22	5	3	4	3	4	5	24	4	3
4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	4	25	4	2
5	4	5	4	2	5	25	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	3	4	5	23	5	4	4	3	4	4	24	4	4
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	3	3
3	5	4	4	2	4	22	2	4	4	4	4	2	20	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	3	4	4	22	3	4
5	5	4	3	3	4	24	5	5	3	4	3	4	24	4	2	4	4	3	4	21	5	5	4	4	4	4	26	5	4
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	5	3	27	5	3	4	5	3	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	5
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	5	27	5	3
5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4
4	4	5	3	5	5	26	4	5	4	4	4	2	23	4	2	5	5	2	4	22	4	5	5	4	5	3	26	5	4
5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	5	3	5	27	5	4
4	5	4	4	4	5	26	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	3	5	4	26	5	5
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	4	5	3	24	5	5
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	4	5	27	5	4
5	5	5	4	2	4	25	5	5	3	4	5	4	26	4	3	4	5	5	4	25	3	5	5	5	4	4	26	4	5
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5
4	4	4	3	2	2	19	4	4	4	4	4	2	22	2	4	4	4	2	3	19	5	4	4	3	5	3	24	3	5
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	5	4
5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	4	5	5	29	5	5
5	4	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	26	5	3

**Base de datos variable calidad educativa**

RELEVANCIA						PERTINENCIA						EFICACIA						EQUIDAD						EFICIENCIA					
4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	2	4	5	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	2	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	2	5	5	5	4	5	5
4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5
2	5	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
2	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	2	2	4	5	4	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	4	3	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4
4	4	5	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4
2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	3	5	3	2
2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
2	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	2	5	2	2	2	2	4	4	2	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
2	5	5	2	4	5	1	2	4	2	4	5	4	3	2	1	5	4	5	5	5	5	2	1	5	4	4	4	5	4
3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3	5
4	5	5	2	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4

5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4
3	5	4	2	2	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
3	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	5	5	4	5	4	5	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	2	3	4	5	4	5	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4
3	4	3	2	3	3	5	4	5	2	2	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
3	4	5	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5
2	5	5	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4
3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2
2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	3	4	5	3	4	2	2	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3

4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4		
3	4	4	2	3	4	5	2	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	5	4	4	5	3	3		
3	5	4	1	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	3	5		
4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
3	5	5	2	4	5	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4		
5	5	5	5	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	5	5	4	5	5
4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
2	5	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
2	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	
3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	2	4	5	4	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	2	4	4	3	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4		
3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4		
4	4	5	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4		
4	4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4		





## ANEXO 7. Validez de instrumento

**Tabla 9**

*Validez de instrumento por juicio de expertos de la variable competencias directivas*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	x	x	x	El instrumento es aplicable
Dr. Gautama Clodomiro Vargas Vargas	x	x	x	
Dra. Damilú Chávez Vilcarromero	x	x	x	

**Tabla 3**

*Validez de instrumento por juicio de expertos de la variable calidad educativa*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	x	x	x	El instrumento es aplicable
Dr. Gautama Clodomiro Vargas Vargas	x	x	x	
Dra. Damilú Chávez Vilcarromero	x	x	x	

## ANEXO 8. Prueba de confiabilidad

Resultados de la prueba de confiabilidad de la variable competencias directivas

Variable/dimensión	Cantidad de ítems	Alfa de Cronbach	Interpretación
V1: Competencias directivas	30	.862	Muy alta
D1: Orientación al conocimiento	6	.685	Alta
D2: Liderazgo	6	.772	Alta
D3: Habilidades comunicativas	6	.818	Muy alta
D4: Valores éticos	6	.612	Alta
D5: Trabajo en equipo	6	.614	Alta

Resultados de la prueba de confiabilidad de la variable calidad educativa

Variable/dimensión	Cantidad de ítems	Alfa de Cronbach	Interpretación
V1: Calidad educativa	30	.889	Muy alta
D1: Relevancia	6	.687	Alta
D2: Pertinencia	6	.705	Alta
D3: Eficacia	6	.718	Alta
D4: Equidad	6	.760	Alta
D5: Eficiencia	6	.708	Alta

## Anexo 9 Escalas para prueba de confiabilidad y contrastación de hipótesis

Escala de correlación Alfa de Cronbach por George y Mallery (2003)

<b>Valor de alfa</b>	<b>Significado</b>
<b>0.9 a 1.0</b>	Excelente
<b>0.8 a 0.89</b>	Bueno
<b>0.7 a 0.79</b>	Aceptable
<b>0.6 a 0.69</b>	Cuestionable
<b>0.5 a 0.59</b>	Pobre
<b>0.0 a 0.49</b>	Inaceptable

Escala de correlación Rho Spearman establecido por Szmidt y Kacprzyk (2010).

<b>Valor de rho</b>	<b>Significado</b>
<b>-1</b>	Correlación negativa grande y perfecta
<b>-0.9 a -0.99</b>	Correlación negativa muy alta
<b>-0.7 a -0.89</b>	Correlación negativa alta
<b>-0.4 a -0.69</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0.2 a -0.39</b>	Correlación negativa baja
<b>-0.01 a -0.19</b>	Correlación negativa muy baja
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0.01 a 0.19</b>	Correlación positiva muy baja
<b>0.2 a 0.39</b>	Correlación positiva baja
<b>0.4 a 0.69</b>	Correlación positiva moderada
<b>0.7 a 0.89</b>	Correlación positiva alta
<b>0.9 a 0.9</b>	Correlación positiva muy alta
<b>1</b>	Correlación positiva grande y perfecta

## Anexo 10. Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 5 de diciembre de 2022

Carta de Presentación N° 266 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)

~~Damila Chávez Vilcaromero~~

**COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL "JESÚS OBRERO"**

Directora

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SUÁREZ LEANDRO, JESÚS** con N° DNI 10075859 y código de matrícula N° 6000134621., estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, COMAS 2022.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## Anexo 11. Carta de respuesta



### COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL "JESÚS OBRERO"

Red de Colegios de la Diócesis de Carabayllo

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Comas, 10 de diciembre de 2022

#### OFICIO MÚLTIPLE N° 117 DCTE"JO"-2022

SEÑORA : Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate  
ATE

ASUNTO : Respuesta a la carta de presentación del Br.  
SUAREZ LEANDRO, Jesús

REF. : Carta de Presentación N° 135 – 2022 – UCV – VA – EPG  
– F06L03/J

Reciba los sinceros y cordiales saludos de la Comunidad Educativa "Jesús Obrero", dirigida por la Red de Colegios de la Diócesis de Carabayllo, con la finalidad de comunicarle que de acuerdo al documento de la referencia, que mi despacho VA OTORGAR EL PERMISO Y BRINDAR LAS FACILIDADES del caso al Br. SUAREZ LEANDRO, Jesús, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación; para que pueda desarrollar su trabajo de investigación en nuestra institución pública.

Aprovecho la oportunidad para expresarle la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Lic. Danilo Chávez Vicamero  
DIRECTOR/A.C.T.E. JESUS OBRERO  
UGEL 04 - Comas

ELECTRICIDAD

AUTOMOTORES

EBANISTERÍA

MECÁNICA  
GENERAL

MATRICERÍA

METAL-  
MECÁNICA

ROBÓTICA

ELECTRÓNICA

CNC Y PLC

COMPUTACIÓN

ENSAMBLAJE  
DE PCS

AUTOCAD  
2D 3D

SOLDADURA  
UNIVERSAL

SOLDADURA  
MIGMAG-TIG

Av. República del Perú 862 - Urb. Huaquillay - Km 11 - Comas  
Telf: 01 5373322 - 01 5376040 | www.jesusobrero.edu.pe





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Competencias directivas y calidad educativa de una institución educativa, Comas 2022", cuyo autor es SUAREZ LEANDRO JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 06771877 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 25-01- 2023 07:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0524129