



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia de Competencias Directivas en la Gestión Pedagógica
desde Perspectiva Docente en Instituciones Educativas Públicas
del Distrito Chanchamayo, Junín 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Postillon Lazo, Luz (orcid.org/0000-0003-3563-9819)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesus Alberto (orcid.org/0000-0003-3329-8184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis padres, a Rubén, Lia, Briyid y Elvin
por ser fuente de inspiración.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de alcanzar nuestros propósitos y a todos quienes contribuyeron al logro de este tan anhelado sueño.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla cruzada entre las Competencias Directivas y la Gestión Pedagógica	19
Tabla 2: Tabla cruzada entre Competencias Directivas Personales y la Gestión Pedagógica	20
Tabla 3: Tabla cruzada entre las competencias directivas interpersonales y la gestión educativa	21
Tabla 4: Tabla cruzada entre Competencias Directivas Grupales y la Gestión Pedagógica	22
Tabla 5: Tabla cruzada entre las competencias directivas de comunicación y la gestión pedagógica	23
Tabla 6: Competencias directivas y gestión pedagógicas	24
Tabla 7: Competencias directivas personales y Gestión Pedagógica	25
Tabla 8: Competencias directivas interpersonales y Gestión Pedagógica.	26
Tabla 9: Competencias directivas grupales y Gestión Pedagógica	26
Tabla 10: Competencias directivas comunicativas y Gestión Pedagógicas.	27

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, correlacional causal y muestra 92 docentes, se aplicaron dos cuestionarios de 21 ítems. Los resultados indicaron que las competencias directivas personales influyen significativamente en la gestión pedagógica con $B=0,2,694$ con un p valor de 0,000 y R^2 57,1%; las competencias directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión pedagógica con $B=3,240$ con un valor de 0,00 y R^2 70,7%; las competencias directivas grupales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas con $B=2,958$ con un valor de 0,000 y R^2 65,7%; las competencias directivas de comunicación influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente con $B=4,170$ con un valor de $p=0,000$ y R^2 de 65,3%. Se concluyó que las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, prueba de regresión lineal con $B=0,891$ con p valor de 0,000. El valor de R^2 72,2% las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica.

Palabras clave: Competencias, gestión, pedagogía, comunicación, relaciones.

Abstract

The objective of the study was to determine the influence of managerial skills in pedagogical management from a teaching perspective in public educational institutions in the Chanchamayo district, Junín 2022. The quantitative approach, deductive method, applied type, explanatory level, non-experimental design, causal correlational and sample 92 teachers, two 21-item questionnaires were applied. The results indicated that personal managerial skills significantly influence pedagogical management with $B=0.2.694$ with a p value of 0.000 and R^2 57.1%; interpersonal managerial skills significantly influence pedagogical management with $B=3.240$ with a value of 0.00 and R^2 70.7%; group management skills significantly influence pedagogical management from a teaching perspective in educational institutions with $B=2.958$ with a value of 0.000 and R^2 65.7%; communication managerial skills significantly influence pedagogical management from a teaching perspective with $B=4.170$ with a value of $p=0.000$ and R^2 of 65.3%. It was concluded that managerial skills significantly influence pedagogical management from a teaching perspective in public educational institutions in the Chanchamayo district, Junín 2022, linear regression test with $B=0.891$ with p value of 0.000. The value of R^2 72.2% managerial skills influence pedagogical management.

Key words: Competencies, management, pedagogy, communication, relationships.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2020) el talento humano como directivos y docente es un factor determinante para hacer frente a la realidad que se viene presentando. En tal sentido, es indispensable que se planifique, organice y se tomen decisiones acertadas, en relación a la formación, capacitación y garantía de condiciones laborales, lo que indica que los directivos de las instituciones educativas deben redefinir sus competencias y habilidades para obtener mejores resultados. Para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OEI] (2020) el equipo de directivos en las escuelas tiene como finalidad generar las condiciones para la enseñanza y aprendizaje, basándose en la calidad educativa. Por tanto, debe actuar de forma proactiva, siendo consiente de los factores externos e internos que afecta la institución educativa, debe poseer la capacidad de evaluar las situaciones y tomar decisiones acertadas. Es preciso acotar que, no siempre los directivos ponen en práctica sus competencias para resolver las situaciones.

De acuerdo con Garza y Ramírez (2020) ante la nueva realidad la función del director es considerada esencial; aun cuando, no debe ser considerado como único responsable, si tiene la responsabilidad de dirigir los esfuerzos; es decir, gestionar para que se logren los objetivos, además de crear las condiciones, para lo cual, debe poner en práctica sus capacidades para ser el guía del proceso educativo de forma efectiva. Para Murillo et al, (2021) existe una relación entre las competencias que requiere un directivo para realizar sus actividades y la necesidad de capacitarse para ejercer bien su función, se estima que, para una buena planeación y organización, se debe desarrollar el liderazgo, motivación, habilidades comunicativas y habilidades de gestión de grupo. Cuando no están desarrolladas esas competencias, los objetivos educativos, centrados en el docente y estudiante no se logran de la mejor forma, siendo vistos como una debilidad.

En el Perú de acuerdo con Vela et al. (2020) se observó que los directivos reconocen las debilidades al no elaborar un diagnóstico del entorno institucional, indicando que no poseen mucha información, para tomar decisiones de forma efectiva; tampoco se evalúa de forma constante los logros anuales de manera

cualitativa y cuantitativa. Así mismo, se estimula poco el trabajo en equipo y las reuniones colegiadas, las reflexiones en cuanto a la gestión escolar, lo que impide establecer las posibles debilidades. Se evidenció también escasas competencias técnicas para la elaboración de ciertas actividades, lo cual termina afectando el liderazgo pedagógico, afectando directamente la gestión y desempeño de los docentes. De igual forma, Quispe (2020) las funciones del directivo implican planificación, organización, dirección, seguimientos, además de optimización de los recursos, se requiere que los directivos posean las competencias necesarias para ejercer sus funciones y lograr las metas; pero cuando se presentan carencias se afecta directamente la institución educativa, la gestión institucional y por ende la gestión pedagógica, afectando a los estudiantes directamente.

El problema general ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022?, y cuatro problemas específicos ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas personales en la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022?; ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas interpersonales en la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022?; ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas grupales en la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022? y ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas de comunicación en la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022 ?

La relevancia teórica del estudio, está relacionada con la búsqueda de información para elaborar un compendio de estudios a nivel nacional e internacional, lo cual permitirá que se elabore un marco teórico sustancial, para incrementar los conocimientos de la investigadora y otras personas que lean el estudio. de igual forma, se utilizará de referencia para investigadores que presenten interés en la misma línea temática. Metodológicamente, se diseñarán dos instrumentos, teniendo como eje central las variables en estudio

competencias directivas y gestión pedagógica siendo este un aporte significativo, contarán con la confiabilidad y validación de expertos, garantizando su correcta aplicación y validez científica.

En lo social, se aborda un tema que incide directamente en los estudiantes, docentes, padres de familia y comunidades, convirtiéndolo en un problema social. Se puede inferir que al estudiar las competencias directivas y gestión pedagógica se promueven de forma indirecta mejoras. Desde el área práctica, los resultados permiten la reflexión profunda de los directivos y docentes al poder evaluar su rol, desde la visión docente; al mismo tiempo, se pueden planificar acciones para superar las debilidades que puedan evidenciarse en el estudio, haciendo frente a la situación. Se estima que, en la mayoría de los casos, las personas no pueden evaluar sus acciones, pero pueden comprender desde la perspectiva de otros los diferentes puntos de vista y entender el llamado de atención.

Se planteó un objetivo general relacionado con determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022 y cuatro objetivos específicos a) Determinar la influencia de las competencias directivas personales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; b) Determinar la influencia de las competencias directivas interpersonales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; c) Determinar la influencia de las competencias directivas grupales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022 y d) Determinar la influencia de las competencias directivas de comunicación y la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. También una hipótesis, las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Así mismo, se planteó una hipótesis general las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín

2022, y tres hipótesis específicas las competencias directivas personales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectivas docente en instituciones educativas, también las competencias directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión pedagogía desde la perspectiva docente en instituciones educativas, las competencias directivas grupales influyen de forma significativa en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas y finalmente, las competencias directivas de comunicación influyen de forma significativa en la gestión pedagógicas desde la perspectiva docente en instituciones educativas.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cruz (2021) en su artículo sobre las competencias directivas profesionales y la gestión educativa. El método fue aplicado, cuantitativo y no experimental. El instrumento utilizado fue SPSS-25. Los resultados demostraron que, gestión educativa con 0,925 y $p=0,229$ al 5% $p<0.05$; competencia profesional con 0,893 y $p=0,076$ al 5% $p<0.05$, en todos los resultados se destacó que sí existe reflejos entre los procesos de los niveles de normalidad y significancia con margen de error.

Ferreira (2021), en su artículo sobre la gestión educativa y el liderazgo directivo. El método utilizado en el estudio fue documental. Se pudo concluir que, el liderazgo influyó en las instituciones educativas, en la gestión escolar, este obtuvo liderazgo transformacional y transaccional; hubo pocas distinciones en lo que se trató de la relevancia otorgada a las particularidades de liderazgo que debería tener un director, con el propósito de optimizar la gestión educativa, por otro lado, se destacó que existe una necesidad de obtener perfiles y currículos profesionales en relación a los profesores, deben tener habilidades sociales para afrontar de la mejor manera los conflictos que se presenten; el tipo de liderazgo que se asuma tendrá influencia sobre los grados de logros por parte de los alumnos y el compromiso profesional de los padres de familia y docentes.

Barba y Delgado (2021), en su artículo sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa como mejora en la calidad educativa. La metodología fue correlacional, cuantitativa y descriptiva, la muestra fue de 374 profesores. Se pudo concluir que, el trabajo de los directivos no pudo valorarse individualmente en todas las dimensiones de Gestión Escolar, estos deben medirse desde el Liderazgo y la influencia en la optimización del aprendizaje, el liderazgo colaborativo demostró la mejora notable entre los directivos y la gestión escolar, teniendo un impacto positivo y evolutivo en el aprendizaje de los alumnos y en las capacidades de la escuela.

Mestanza y Vega (2021), en su artículo sobre el impacto de la gestión de aprendizajes y el liderazgo directivo. La metodología usada fue de análisis documental y descriptiva. Se pudo concluir que, el director de una institución es líder debido al uso de herramientas de gestión que deben tener concordancia

con los profesores para la resolución de acuerdos que son utilizados para mejorar el clima organizacional, la calidad de los procedimientos pedagógicos y el aprendizaje de los alumnos.

Montoya (2021), en su artículo relacionado con la relación entre el liderazgo de aprendizaje y la gestión escolar desde la perspectiva directiva. La metodología usada fue cualitativa. Los resultados indicaron que, se manifiesta una gestión directiva dividida de acuerdo con la concepción que se tiene sobre su aplicación, asimismo, posee una visión incorrecta sobre el liderazgo de aprendizaje.

Aguilar y López (2021), en su artículo sobre la relevancia de la gestión escolar en la pedagogía en una primaria pública de México. El método usado fue mixto. Se pudo concluir que, al analizar los múltiples principios y concepciones sobre el liderazgo escolar, se evidenció que este es un pilar fuerte en la gestión de las unidades educativas, debido a que en base a ello se administra de manera correcta todos los flujos comunicacionales y estratégicos que puedan existir dentro de la escuela, el director debe hablar y actuar de forma correcta para destacar el liderazgo eficazmente, se propusieron capacitaciones y talleres en relación a el correcto direccionamiento de del desempeño directivo.

Minchola (2022), en su estudio relacionado con la gestión en las escuelas y las competencias directivas. La metodología usada fue correlacional, no experimental, cuantitativa, transversal y descriptiva, la muestra fue de 106 profesores. Los instrumentos aplicados fueron CGE y CCD. Los resultados indicaron que, con un resultado de $0,236$ $p=0.228 > 0.05$, se corrobora la hipótesis nula y es denegada la hipótesis de la investigación. Se pudo concluir que, hubo un vínculo no significativo directo descendente entre variables.

Sulca (2021), en su tesis sobre la gestión pedagógica y las competencias directivas. El método fue correlacional y descriptivo, la muestra participante estuvo conformada por 136 docentes de primaria en las instituciones educativas provenientes del Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho. Los resultados indicaron que, en la variable gestión pedagógica, 26% malo, 51% medio, 19% buena y 5% extraordinario; variable competencia directiva, 21% inferior, 53% medio, 20% buena y 7% superior. Se pudo concluir que, se validan las hipótesis debido a la relación directa y fuerte que existen entre las variables con $Rho=0,871$ y $p=0,00 < 0,05$.

Albuquerque (2021), en su estudio relacionado con las habilidades blandas en profesores y las competencias directivas en la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas en Lima. La metodología fue correlacional, aplicada, no experimental y deductiva, la muestra estuvo conformada por 60 profesores. Los resultados indican que, existió un vínculo correlacional alto y positivo con $Rho=0,662$ y $p=0,000$, $p<0,05$; debido a ello, se descartó la hipótesis nula y se acepta la alterna, corroborando que si existe una relación moderada positiva entre las habilidades blandas y las competencias directivas.

Janampa (2021), en su investigación relacionada con el desempeño laboral y las competencias directivas en la Escuela de Infantería del Ejército en el 2019. La metodología aplicada fue correlacional, cuantitativa, no experimental y descriptiva, la muestra fue de 28 profesores. Los resultados destacan que, si existió relación entre gestión curricular y del conocimiento con $p=0,000$ y $Rho=0,592$; acompañamiento pedagógico y liderazgo con $p=0,000$ y $Rho=0,605$; convivencia institucional y habilidades comunicativas con $p=0,000$ y $Rho=0,550$. Se pudo concluir que, el desempeño laboral si tiene vínculo con las competencias directivas con $p=0,000$ y $Rho=0,787$.

Quispe (2021), en su artículo sobre el desempeño docente y la gestión pedagógica. El método usado fue transversal, cuantitativo y correlacional, la muestra participante fue 9 directivos, 234 alumnos y 49 profesores. Los resultados indican que, si existió una correlación significativa entre desempeño docente y gestión pedagógica; las variables presentaron una relación positiva directa con $0,576$, así descartando la hipótesis nula y corroborando la alterna.

Chuquispuma (2019), en su estudio relacionado a la gestión pedagógica y las competencias directivas en la Institución Educativa Naciones Unidas en Lima, 2019. La metodología usada fue causal, cuantitativa, correlacional, descriptiva y transeccional, la muestra fue de 50 profesores. El instrumento aplicado fue el cuestionario con escala Likert. Los resultados destacan que, la competencia directiva tuvo influencia en la gestión pedagógica con $,449$ $p=,000<,050$.

A continuación, se presenta el sustento teórico de las variables competencias docentes y gestión pedagógica desde su definición conceptual, así como también sus dimensiones.

Desde la epistemología, se menciona que el término competencia se relaciona con aptitud, pericia e idoneidad, para intervenir en un tema específico; así mismo, se asocia con valores, habilidades y actitudes para desempeñarse en el entorno laboral. Se enfatiza el conocimiento basado en lo que la persona sabe, la habilidad lo que pone en práctica y la actitud lo que está dispuesto a aplicar (Martínez et al., 2016).

En lo referente a la variable competencias directivas según Bedoya et al. (2020) define que las competencias directivas se relacionan con habilidades o capacidades para realizar una tarea y llevar a cabo de forma exitosa, se vinculan a saberes que se combinan con aptitudes, rasgos de personalidad y motivación para realizar la tarea. Desde otra perspectiva, Madrigal (2016), sostiene que las competencias directivas pueden definirse como las habilidades que tiene cada directivo, para realizar una actividad de trabajo y culminarla de la mejor forma posible. Igualmente, para Hellriegel et al. (2017) las competencias directivas son las habilidades, actitudes, conocimientos y conductas necesarias para realizar tareas de manera eficiente según el puesto en la institución. Por el lado de la administración, se toman en cuenta la organización, planeación, control, dirección y ejecución de actividades.

Para Whetten y Cameron (2011), las competencias directivas son grupos de acciones que son ejecutadas para obtener un resultado en común, pueden ser visualizadas por otros en comparación con los atributos, los cuales son personales o mentales, existen conjuntos de atributos que pueden visualizarse mediante el desempeño de habilidades comunes. Para Knox et al. (2019), las competencias directivas son saberes integrados que fueron derivados de los valores, conocimientos y habilidades que se van desarrollando progresivamente, para usarse en el desempeño social, profesional, laboral y personal. Deben también contar con un enfoque cultural, es decir considerar la demografía y características sociales de la población, resaltando creencias y diversas formas de pensamiento.

Para este estudio se consideran las dimensiones señaladas por Whetten y Cameron (2011), los cuales consideran en su libro relacionado con habilidades directivas, las competencias señaladas son competencias directivas personales, competencias directivas interpersonales, competencias directivas grupales y competencias directivas de comunicación. Estos aspectos abordados por el

autor son de gran importancia para comprender las necesidades de competencias directivas y abordar este tema.

Dimensión 1: Competencias directivas en el ámbito personal, de acuerdo con Whetten y Cameron (2011), posibilita la caracterización de atributos personales, como la moralidad, estilo cognoscitivo, conciencia, actitud, adaptación, responsabilidad, manejo de emociones y valoración de datos. La inteligencia emocional es la habilidad de manejar, identificar y entender las emociones. Las competencias emocionales son las habilidades y capacidades sociales no cognoscitivas que influyen en el funcionamiento de las personas.

Asimismo, Coneo et al. (2021), está relacionada con los valores se hallan en las particularidades duraderas y estables de los seres humanos, en ellas se estructuran las preferencias y actitudes de la personalidad, influencia en la toma de decisiones, gustos y creencias. En la actualidad, los patrones de conductas pasadas ya no representan o infieren en diagnósticos de acciones futuras, se han producido alteraciones que conllevan transformaciones significativas. En un gran porcentaje de la población, el hemisferio izquierdo posee las acciones lineales, lógicas, secuenciales y analíticas, funciona el lenguaje matemático y el razonamiento lógico; mientras que en el derecho se desarrollan habilidades como el juicio cualitativo, síntesis, intuición o juegos (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales, se evidencia un vínculo con la creación de relaciones a través de la comunicación, motivación, manejo de problemas, influencia y poder (Whetten y Cameron, 2011). Según Rezeto (2017), este tipo de relaciones en el ámbito académico se llevan a cabo entre profesores, padres, directores, estudiantes y apoderados, siendo usados como recursos de progreso y optimización en la unidad educativa. Los rasgos culturales y los intercambios sociales en la localidad, condiciona de forma positiva a la institución. Dargantes (2020) enfatiza que las relaciones interpersonales son determinantes para que los docentes puedan lograr un desempeño alto, deben influir de forma positiva en el entorno y guiar el proceso educativo.

Dimensión 3: Competencias directivas grupales, es la delegación de tareas en los trabajos en equipo. El facultamiento se describe como el grupo de suposiciones diferentes que poseen los directivos, asimismo, se tiene la libertad de expresión para llegar a un acuerdo que beneficie ambas partes, esto ayuda

en la confianza de la persona y son vitales en las presentaciones escritas u orales en las reuniones de trabajo o entrevistas (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 4: de competencias directivas de comunicación, son las habilidades que posee un directivo para fortificar las relaciones comunicacionales, implica no solo comunicarse, sino hacerlo de forma efectiva (Whetten y Cameron, 2011). Según Pazmiño et al. (2019), las habilidades comunicativas con el tiempo se establecieron como un pilar base en las instituciones. Además, Paredes et al. (2020) menciona que, son procedimientos bidireccionales informativos que tienen una meta concreta, posibilitan el alcance de los objetivos de la institución y mejoran el clima organizacional. Para Bolzán (2020), se necesita variar las practicas del desenvolvimiento de habilidades comunicacionales pedagógicas, la orientación de los profesionales está conformada por la meta del mayor uso de la comunicación dentro de las habilidades pedagógicas.

En lo referente a la variable gestión pedagógica, según Minedu (2014), la gestión pedagogía es la acción relacionada con la planificación, organización y gestión de recursos que se utilizan en la praxis pedagógica. Se debe mencionar que está en una evolución progresiva y el profesor debe estar al día. De acuerdo con Cuéllar et al. (2021) la gestión pedagógica se define como las acciones que realizan los docentes para lograr los objetivos educativos, implica uso de recursos y organización interna, su mayor logro radia en que los estudiantes obtengan el conocimiento necesario. Para Yao et al. (2020) la gestión pedagógica también implica la redefinición del rol docente, la capacidad de adaptarse a los cambios e innovaciones que pueden irse presentando. También Salehizadeh et al. (2020), es importante que los docentes posean habilidades y destrezas en relación la práctica que realizan todo en función de los logros educativos.

De acuerdo con Barbera et al (2021), la gestión pedagógica se centra en la utilización de recursos y estrategias para garantizar el logro de los aprendizajes educativos. Para lograrlo el personal directivo debe tener habilidades eficientes para llevar a cabo una correcta integración entre los colaboradores de la institución, con el propósito de incrementar y fomentar los objetivos planteados. En esta se exponen proyectos productivos e innovadores que tengan armonía y una planeación consensuada y minuciosa en relación a las actividades

educativas. Según Minedu (2014), la optimización de la calidad en la educación requiere una gestión pedagógica con control, organización y dirección. Para Kusumaningrum et al. (2019) mencionó que la buena gestión del docente requiere tiempo e identificación de metas escolares, así como ser investigador para producir cambios y mejoras en sus estrategias de forma constante.

Además, Quispe (2020), la gestión pedagógica se define como las acciones que realizan los docentes centrándose en la planeación, organización, gestión de recursos y control de las actividades que se realizan dentro del aula de clases. Es preciso acotar que, funciona como un mecanismo directivo que se encarga de encontrar estrategias que puedan beneficiar al estudiante y docente, asimismo, se busca generar experiencias enriquecedoras para el desarrollo de competencias personales que se direccionan a la planificación, gestión, control y organización. En este estudio se considera las dimensiones señaladas por este autor para ser desarrollan en el trabajo de investigación.

Dimensión 1: Planeación de gestión pedagógica, según Quispe (2020), se define como la función que permite establecer, valorar y diseñar estrategias para el logro de los objetivos educativos, se considera el personal, tiempo y recursos disponibles. El área directiva debe generar tiempos y espacios para planificar las actividades tomando el liderazgo y manteniendo el control, fomentando un mejor clima en la comunidad e institución educativa. Para Sánchez et al. (2021) la gestión pedagógica se define como las acciones que permite establecer de forma anticipada los objetivos que se quieren lograr. Debe contar con la visión pedagógica desde el quehacer educativo basado en la sistematización, rigurosidad y profundidad del ejercicio educativo. Así mismo, es vital corresponder con acciones al logro de metas por parte tanto de los profesores como de los directivos. Para Tahir (2018) para que exista una buena gestión los docentes deben poseer competencias profesionales eficientes y además habilidades para utilizar bien los recursos de aprendizaje.

En este mismo contexto, Vela et al. (2020), menciona que la planificación implica establecer metas a corto mediano y largo plazo, se basa en establecer procedimientos pedagógicos considerando aspectos grupales y particularidades de los alumnos. De igual forma, para Sánchez et al. (2020), la planificación en el área educativa, es considerada como una acción previa a la ejecución de acciones, permite establecer que se desea realizar y como se debe realizar, así

como el tiempo, estrategias y recursos. Para Macinai (2016), la planificación está relacionada con unas acciones que tienen el propósito de optimizar el desempeño de los profesores y darle prioridad a la capacitación y orientación pedagógica. Para Baluyos (2019), los docentes deben establecer dentro de sus logros una planificación efectiva, estableciendo metas efectivas para que los estudiantes logren un aprendizaje efectivo, elevando su desempeño.

Asimismo, Bermúdez y Bravo (2016) mencionan que, la planificación está relacionada con el desempeño de los docentes se vincula con la calidad de aprendizaje constante y los elementos de la institución que fomenten las buenas prácticas con respecto a su labor pedagógica. Según García (2020), la planificación debe considerar la capacitación y tratamiento curricular tienen una gran influencia en la formación académica del alumnado, debido a que, si los docentes no tienen buena capacitación, desencadena una mala formación profesional hacia los estudiantes.

Dimensión 2: Organización de la gestión pedagógica, según Quispe (2020), se define como una actividad donde se establecen responsabilidades y funciones para todo el personal, centrandose en la planificación realizada, está estructurada jerárquicamente. Es fundamental ya que, es concretada en el factor pedagógico real, el cual considera los factores de dimensión como las dificultades o condiciones del desenvolvimiento de las actividades pedagógicas. Según Bermúdez (2016), la organización es la preparación de recursos como equipos, personal, capital e instalaciones con el objetivo de se aprueben los proyectos planificados, tomando en cuenta los medios usados para distribuir las funciones del personal. Para Döndü (2020), la gestión pedagógica implica múltiples habilidades, el dominio del aula de clases a través de las estrategias adecuadas es indispensable, así como las estrategias adecuadas.

De acuerdo con Quispe (2020), la competencia en la organización es un procedimiento grupal en los trabajos que implica organización y estructuración en las actividades. Según Núñez y Díaz (2016), la organización educativa implica procesos basados en los requerimientos de los docentes y estudiantes, teniendo presente que los directivos necesitan estar involucrados en todo el proceso de planificación. Para Kaya y Abdullah (2019), la organización de los docentes es determinante para el logro de los objetivos de aprendizaje,

Dimensión 3: Gestión de recursos, según Quispe (2020), se define como el procedimiento de utilización de los recursos disponibles por parte de los docentes y la aplicación adecuada dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, estos deben ser utilizados de la forma más adecuada. Para Halpin y Kieffer (2015), la gestión de recursos está relacionada con los materiales didácticos y el uso que le dan los profesores, está relacionado con la forma en que gestionan el proceso de enseñanza, implica la capacidad de estos para integrar a los alumnos en las participaciones. Existe una relación entre el trabajo y la preparación de los docentes, se debe tener en cuenta que mientras la preparación docente no sea de calidad, tampoco lo será el sistema de la unidad educativa.

Dimensión 4: Control en la gestión pedagógica, según Quispe (2020), el control se define como la etapa donde se verifican la planificación y organización, permitiendo corroborar que las acciones se estén realizando de la forma prevista. Es determinante para esta fase el liderazgo del director, aplicado en base a materiales educativos, herramientas y el tiempo empleado, los profesores ejecutan dichas actividades y priorizan el desarrollo de tareas que tengan una demanda cognitiva, para así mejorar la calidad educativa (Minedu, 2014). Según Sánchez et al. (2021), es vital que las instituciones tengan políticas para optimizar la gestión pedagógica desde el control y dirección. Igualmente debe señalarse que los procedimientos pedagógicos en las instituciones poseen base científica, calidad de educación y planteamiento de objetivos, logrando coordinar las tareas y actividades en relación a la valoración, control, diagnóstico y análisis de los propósitos para una gestión eficiente mediante estrategias acordes.

Así mismo, para Quispe (2020), el control permite verificar cada una de las acciones previstas, considerando acciones logradas, tiempo invertido y recursos utilizados. Por otro lado, Almarales et al (2017), menciona que, en el proceso de control deben estar presentes los valores, el análisis y asesoría por parte del directivo hacia los docentes. La orientación profesional permite integrar a los docentes y ayudarlos a desarrollar sus habilidades argumentativas. Hoque et al. (2020) en el monitoreo es necesario que los directivos realicen posteriormente las orientaciones centradas en las debilidades encontradas, para ayudar personal docente a mejorar su gestión educativa.

De acuerdo con Parra y Hernández (2019), un control eficaz implica la designación de personal capacitado para la verificación de las actividades que se realizan. También se debe señalar que este control debe tomar en cuenta el grado de experiencia que recopila información en las observaciones escolares. Además, es fundamental estructurar los modelos en la formación de directores en función a las competencias humanas y técnicas, desempeñando eficazmente una gestión pedagógica conforme al trabajo del profesor y el contexto educacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, de acuerdo con Carrasco (2019), esta tiene una finalidad práctica, implica realizar acciones para cambiar la realidad. Este estudio es aplicado debido a que sus resultados permitirán o servirán guía para establecer cambios a futuro, además se aplican los conocimientos adquiridos por la estudiante para desarrollar este estudio.

El nivel es explicativo, permitió al investigador profundizar más que una simple descripción, identificando las causas que dieron origen al problema en ámbito social donde ocurre, se puede a través de este nivel establecer las consecuencias y causas (Carrasco, 2019). Este nivel se seleccionó considerando que el estudio dentro de sus propósitos se centra en determinar la influencia de una variable en otra.

El método fue deductivo, el cual se utiliza en las ciencias sociales y formales, implica la observación de la realidad, plantear hipótesis que se deben contratar para poder elaborar deducciones lógicas y proporciones en relación al tema (Cabezas et al., 2018). Este método se relaciona directamente con el enfoque del estudio, en este caso fue cuantitativo, se trabajó con datos numéricos, se aplicaron instrumentos para determinar conductas o establecer suposiciones.

El diseño adoptado fue no experimental, según Carrasco (2019), en este diseño el investigador no manipula las variables que se estudian, se observan los hechos en su ambiente natural. Así mismo, es correlacional causal, para Hernández y Mendoza (2018), este diseño permitió determinar la influencia o no de una variable en otra, además de porcentaje de esta influencia. A continuación, se muestra.



X: Competencia directivas.

Y: Gestión pedagógica.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias directivas

Definición conceptual: Son las habilidades o competencias directivas son grupos de acciones que son ejecutadas para obtener un resultado en común, pueden ser visualizadas por otros en comparación con los atributos, lo cuales son personales o mentales, existen conjuntos de atributos que pueden visualizarse mediante el desempeño de habilidades comunes. (Whetten y Cameron, 2011).

Definición operacional: Para Whetten y Cameron (2011), las dimensiones de las competencias directivas son:

- Competencias directivas personales.
- Competencias directivas interpersonales.
- Competencias directivas grupales.
- Competencias directivas de comunicación.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Gestión pedagógica

Definición conceptual: La gestión pedagógica funciona como un mecanismo directivo que se encarga de encontrar estrategias que puedan beneficiar al estudiante y docente, asimismo, se busca generar experiencias enriquecedoras para el desarrollo de competencias personales que se direccionan a la planificación, gestión, control y organización (Quispe, 2020).

Definición operacional: Para Quispe (2020), las dimensiones de la gestión pedagógica son:

- Planificación.
- Organización.
- Gestión
- Control y dirección.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está referida a la cantidad total de individuos que integran el contexto del estudio, debe presentar características similares (Hernández y Mendoza, 2018). Este estudio cuenta con una población de 120 docentes de la

institución educativa. Deben señalarse también criterios de inclusión y exclusión para determinar quiénes pueden ser parte de la población.

Criterios de inclusión

- Docentes que pertenezcan a las instituciones educativas de cualquiera de las tres seleccionada en la Merced.

- Docentes que pertenezcan a las instituciones educativas de cualquiera de las tres seleccionada en la Merced que deseen participar.

- Se priorizan aquellos docentes con más años de experiencias.

Criterios de exclusión

- Docentes que no pertenezcan a las instituciones educativas de cualquiera de las tres seleccionada en la Merced.

- Docentes que pertenezcan a las instituciones educativas de cualquiera de las tres seleccionada en la Merced que no deseen participar.

La muestra se considera como una parte de la población general del estudio, debe ser bien seleccionada para que permita obtener resultados fiables (Ñaupas, 2018).

El muestreo utilizado fue de tipo probabilístico en su modalidad simple, indicando que cualquier persona tiene la misma probabilidad de ser elegido (Otzen y Manterola, 2017). Para determinar la cantidad exacta se aplicó una formula señalada por Hernández et al. (2014), la cual se describen a continuación, dando como resultado 92 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada fue la encuesta, esta posee característica de ser sencilla, objetiva y versátil, se puede aplicar a gran cantidad de personas en forma simultánea, requiere menos tiempo. Como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual consta de preguntas ordenadas y redactadas en forma coherente y lógica. Se utilizará la escala de Likert con cinco alternativas de soluciones.

Validez

La validez se realizó a través del juicio de tres expertos, de acuerdo con Carrasco (2019), la validación implica la revisión de la coherencia metodológica en relación a las variables, dimensiones e indicadores. Dentro de los expertos se menciona a Candy Cary Caro Baldeon con especialidad en Matemática / Mg Psicología Educativa; Ana María Rivera Ricapa con especialidad en Biología -

Química / Mg. Docencia Universitaria y Margarita Frida Matos Nieto con especialidad en Matemática / Mg. Psicología Educativa.

Confiabilidad

Se aplicó la confiabilidad, la cual, para Hernández et al. (2014), implica determinar que el instrumento pueda medir de forma correcta las variables para las cuales se diseña, así como la probabilidad de dar los mismos resultados cada vez que se aplique. En este caso se aplicó la prueba denominada Alfa de Cronbach dado como resultado para el instrumento de competencias pedagógicas 0,938 y para la gestión pedagógicas de 0,963.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la recolección de la información inicial se diseñó el instrumento. Así mismo, se solicitó autorización al personal directivo para aplicar la investigación en las tres instituciones educativas, después se solicita al personal docente el consentimiento informado a cada docente y se les informa la finalidad de la investigación. Este instrumento se aplicó de forma presencial para la prueba piloto y la aplicación final se realizó vía online tomando un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis de datos, se procedió a registrar los resultados en Excel para elaborar los gráficos y tablas que permitirán el análisis descriptivo de la información. Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el paquete estadístico SPSS 25, el cálculo utilizado fue una Regresión lineal.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se aplicaron los principios éticos, considerando la propuesto de la Universidad César Vallejo (2020), donde se plantea la ética que debe seguir cada investigador, en el artículo 4° señala que en investigaciones con humanos se debe considerar el consentimiento informado, así como principios basados en la autenticidad certificando que este trabajo es original y surge de la inquietud de la investigadora por abordar una problemática institucional. También se respetó el principio de beneficencia, es decir, los resultados se utilizaron para ayudar a diagnosticar la realidad observada, pero en ningún momento para generar un matriz de opinión negativa de las instituciones educativas.

IV.

RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Objetivo General: *Determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.*

Tabla 1

Tabla cruzada entre las Competencias Directivas y la Gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica			Total	
		Deficiente 21-49	Medio 50-77	Alto 78-105		
Competencias directivas	Deficiente 21-49	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,1%	2,2%	0,0%	3,3%
	Medio 50-77	Recuento	3	24	2	29
		% del total	3,3%	26,1%	2,2%	31,5%
	Alto 78-105	Recuento	0	15	45	60
		% del total	0,0%	16,3%	48,9%	65,2%
Total		Recuento	4	41	47	92
		% del total	4,3%	44,6%	51,1%	100,0%

La tabla 1 evidencia los resultados en cuanto a la influencia existente entre las competencias directivas y la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se puede considerar que de 3 encuestados que consideran que existe un nivel deficiente en las competencias directivas, 2 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro la gestión pedagógica y 1 opina que existe un nivel deficiente. De 29 encuestados que consideran que existe un nivel medio en las competencias directivas, 24 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica, 3 opinan que existe un nivel deficiente y 2 opinan que existe un nivel alto. Por último, de 60 encuestados que consideran que existe un nivel alto en las competencias directivas, 45 de ellos opinan que existe un nivel alto dentro de la gestión pedagógica y 15 que existe un nivel medio. Después de observar y analizar los resultados se puede concluir que a mayor valoración de las competencias directivas mayor es la valoración de la gestión pedagógica y viceversa, confirmando que existe una relación directa entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 20: Determinar la influencia de las competencias personales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Tabla 2

Tabla cruzada entre Competencias Directivas Personales y la Gestión Pedagógica

			Gestión Pedagógica			
			Deficiente 21-49	Medio 50-77	Alto 78-105	Total
Competencias directivas	Deficiente 6-14	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
personales	Medio 12-22	Recuento	3	24	7	34
		% del total	3,3%	26,1%	7,6%	37,0%
	Alto 23-30	Recuento	1	16	40	57
		% del total	1,1%	17,4%	43,5%	62,0%
Total		Recuento	4	41	47	92
		% del total	4,3%	44,6%	51,1%	100,0%

La tabla 2 evidencia los resultados en cuanto a la influencia existente entre las competencias directivas personales y la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se puede considerar que de 1 encuestado que considera que existe un nivel deficiente en las competencias directivas personales y 1 opina que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica. De 34 encuestados que consideran que existe un nivel medio en las competencias directivas personales, 24 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro la gestión pedagógica, 7 opinan que existe un nivel alto y 3 opinan que existe un nivel deficiente. Por último, de 57 encuestado que consideran que existe un nivel alto en las competencias directivas personales, 40 de ellos opinan que existe un nivel alto dentro de la gestión pedagógica, 16 opinan que existe un nivel medio y 1 opinan que existe un nivel deficiente.

Después de observar y analizar los resultados se puede concluir que a mayor valoración de las competencias directivas personales mayor es la valoración de la gestión pedagógica y viceversa, confirmando que existe una relación directa entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 21: *Determinar la influencia de las competencias interpersonales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.*

Tabla 3

Tabla cruzada entre las competencias directivas interpersonales y la gestión educativa

			Gestión Pedagógica			
			Deficiente	Medio	Alto	Total
			21-49	50-77	78-105	
Competencias directivas interpersonales	Deficiente 5-12	Recuento	2	8	0	10
		% del total	2,2%	8,7%	0,0%	10,9%
interpersonales	Medio 13-18	Recuento	2	27	9	38
		% del total	2,2%	29,3%	9,8%	41,3%
	Alto 19-25	Recuento	0	6	38	44
		% del total	0,0%	6,5%	41,3%	47,8%
Total		Recuento	4	41	47	92
		% del total	4,3%	44,6%	51,1%	100,0%

La tabla 3 evidencia los resultados en cuanto a la influencia existente entre las competencias directivas interpersonales y la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se puede considerar que de 10 encuestados que consideran que existe un nivel deficiente en las competencias directivas interpersonales, 8 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica y 2 opinan que existe un nivel deficiente. De 38 encuestados que consideran que existe un nivel medio en las competencias directivas interpersonales, 27 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica, 9 opinan que existe un nivel alto y 2 opinan que existe un nivel deficiente. Por último, de 44 encuestados que consideran que existe un nivel alto en las competencias directivas interpersonales, 38 de ellos opinan que existe un nivel alto dentro de la gestión pedagógica y 6 que existe un nivel medio.

Después de observar y analizar los resultados se puede concluir que a mayor valoración de las competencias directivas interpersonales mayor es la valoración de la gestión pedagógica y viceversa, confirmando que existe una relación directa entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 22: *Determinar la influencia de las competencias grupales en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas el distrito Chanchamayo, Junín 2022.*

Tabla 4

Tabla cruzada entre Competencias Directivas Grupales y la Gestión Pedagógica

			Gestión Pedagógica			
			Deficiente 21-49	Medio 50-77	Alto 78-105	Total
Competencias directivas grupales	Deficiente 6-14	Recuento	1	3	0	4
		% del total	1,1%	3,3%	0,0%	4,3%
	Medio 15-22	Recuento	3	22	6	31
		% del total	3,3%	23,9%	6,5%	33,7%
	Alto 23-30	Recuento	0	16	41	57
		% del total	0,0%	17,4%	44,6%	62,0%
Total	Recuento		4	41	47	92
	% del total		4,3%	44,6%	51,1%	100,0%

La tabla 4 evidencia los resultados en cuanto a la influencia existente entre las competencias directivas grupales y la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se puede considerar que de 4 encuestados que consideran que existe un nivel deficiente en las competencias directivas grupales, 3 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica y 1 opina que existe un nivel deficiente. De 31 encuestados que consideran que existe un nivel medio en las competencias directivas grupales, 22 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica, 6 opinan que existe un nivel alto y 3 que existe un nivel deficiente. Por último, 57 encuestados que consideran que existe un nivel alto en las competencias directivas grupales, 41 de ellos opinan que existe un nivel alto dentro de la gestión pedagógica y 16 que existe un nivel medio.

Después de observar y analizar los resultados se puede concluir que a mayor valoración de las competencias directivas grupales mayor es la valoración de la gestión pedagógica y viceversa, confirmando que existe una relación directa entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 4: *Determinar la influencia de las Competencias Directivas de Comunicación y la Gestión Pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022.*

Tabla 5

Tabla cruzada entre las competencias directivas de comunicación y la gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica			Total	
		Deficiente 21-49	Medio 50-77	Alto 78-105		
Competencias directivas de comunicación	Deficiente 4-9	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,1%	1,1%	0,0%	2,2%
	Medio 10-15	Recuento	3	25	7	35
		% del total	3,3%	27,2%	7,6%	38,0%
	Alto 16-20	Recuento	0	15	40	55
		% del total	0,0%	16,3%	43,5%	59,8%
Total		Recuento	4	41	47	92
		% del total	4,3%	44,6%	51,1%	100,0%

La tabla 5 evidencia los resultados en cuanto a la influencia existente entre las competencias directivas de comunicación y la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se puede considerar que de 2 encuestados que consideran que existe un nivel deficiente en las competencias directivas de comunicación, 1 de ellos opina que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica y 1 opina que existe un nivel deficiente. De 35 encuestados que consideran que existe un nivel medio en las competencias directivas de comunicación, 25 de ellos opinan que existe un nivel medio dentro de la gestión pedagógica, 7 opinan que existe un nivel alto y 3 opinan que existe un nivel deficiente. Por último, de 55 encuestados que consideran que existe un nivel alto en las competencias directivas de comunicación, 40 opinan que existe un nivel alto dentro de la gestión educativa y 15 que existe un nivel medio.

Después de observar y analizar los resultados se puede concluir que a mayor valoración de las competencias directivas mayor es la valoración de la gestión pedagógica y viceversa, confirmando que existe una relación directa entre ambas variables.

Análisis inferencial

De acuerdo a los resultados obtenidos, se utilizó una regresión lineal para proceder a comprobar las hipótesis.

Objetivo general

Determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

$H_0 = B = 0$ No hay influencia entre las variables.

$H_1 = B \neq 0$ Hay influencia entre las variables.

Con un nivel de error de 0.05.

Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

Tabla 6

Competencias directivas y gestión pedagógicas.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,211	4,759		,885	,379
	Competencias directivas	,891	,058	,852	15,408	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica, R^2 ajustado = 0,722

De acuerdo a la tabla 6, se observa $B = 0,891$ con p valor de 0,000 $p < 0,05$, de allí que se rechaza H_0 . Es decir, existen evidencias estadísticas que evidencian que las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado 72,2% las variaciones de variable gestión pedagógica son explicadas por las competencias directivas.

Objetivo específico 1

El objetivo específico 1 fue determinar la influencia de las competencias directivas personales en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022.

Se plantean las hipótesis estadísticas específicas

$H_0 = B = 0$ No hay influencia entre las variables.

$H_1 = B \neq 0$ Hay influencia entre las variables.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 7

Competencias directivas personales y gestión pedagógica

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	13,345	5,801		2,300	,024
	Competencias directivas personales	2,694	,244	,759	11,045	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica, R^2 ajustado = 0,571.

En la tabla 7, se observa $B = 0,2694$ con un p valor de $0,000$ $p < 0,05$, permitiendo rechazar H_0 . Es decir, las competencias directivas personales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado 57,1% las variaciones de la variable gestión pedagógicas son explicadas por las competencias directivas personales.

Objetivo específico 2

El objetivo específico 2 relacionado con determinar la influencia de las competencias directivas interpersonales en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022.

Se plantean las hipótesis estadísticas específicas.

$H_0 = B = 0$ No hay influencia entre las variables.

$H_1 = B \neq 0$ Hay influencia entre las variables.

Con un nivel de error de 0,05.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 8*Competencias directivas interpersonales y gestión pedagógica*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	16,866	4,099		4,114	,000
	Competencias directivas interpersonales	3,240	,218	,843	14,853	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica, R^2 ajustado = 0,707.

En la tabla 8, se observa $B = 3,240$ con un valor de $0,00$ $p < 0,05$, permitiendo rechazar H_0 . Afirmando que las competencias directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado $70,7\%$ las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas interpersonales.

Objetivo específico 3

El objetivo específico 3, relacionado con determinar la influencia de las competencias directivas grupales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022.

Se plantean las hipótesis estadísticas específicas.

$H_0 = B =$ No hay influencia entre las variables.

$H_1 = B \neq$ Hay influencia entre las variables.

A un nivel de error de $0,05$ (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 9*Competencias directivas grupales y gestión pedagógica*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	7,266	5,308		1,369	,174
	Competencias directivas grupales	2,958	,224	,813	13,226	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica, R^2 ajustado = 0,657.

En la tabla 9, se observa $B = 2,958$ con un valor de $0,000$ $p < 0,05$, existiendo evidencias significativas para rechazar H_0 . Indicando que las competencias directivas grupales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022. El valor R^2 ajustado $65,7\%$ las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas grupales.

Objetivo específico 4

El objetivo específico 4, referido a determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022.

Se plantean las hipótesis estadísticas específicas.

$H_0 = B = 0$ = No hay influencia entre las variables.

$H_1 = B \neq 0$ = Hay influencias entre las variables.

Con un nivel de error de $0,05$.

Tabla 10

Competencias directivas comunicativas y gestión pedagógicas

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	10,263	5,123		2,003	,048
	Competencias directivas de comunicación	4,170	,318	,811	13,129	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica, R^2 ajustado = $0,653$.

En la tabla 10, se observa $B = 4,170$ con un valor de $p = 0,000$ $p < 0,05$, existiendo evidencias estadísticas para rechazar H_0 . Indicando que las competencias directivas de comunicación influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado de $65,3\%$, es decir, las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas de comunicación.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de resultados en la cual se comparan los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes del estudio y las posturas teóricas de los investigadores de cada variable en estudio.

El objetivo general de investigación fue determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; los resultados interferenciales señalado en la tabla 9, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con $B=0,891$ con p valor de $0,000$ $p<0,05$, indicando que, las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado $72,2\%$ las variaciones de variable gestión pedagógica son explicadas por las competencias directivas.

Los resultados obtenidos se relacionan con Cruz (2021), en el estudio relacionado a la administración educativa y las competencias del sector directivo profesional, los resultados señalaron que la gestión directiva se relaciona significativamente con la administración educativa $Rho= 0,925$; mientras que las competencias de sector directivo profesional manifestaron $Rho= 0,893$ Indicando que la competencias directivas se relacionan con la administración educativa, específicamente en el desempeño docente. Así mismo, Chuquispuma (2019), en la investigación sobre las competencias del directivo y la administración educativa en la Institución Educativa "Naciones Unidas" ubicada en Lima en el año 2019, en la cual se obtuvo un resultado en el que se refleja como las competencias influenciaron significativamente a la administración educativa con $,449$ y $p=,000<0,50$.

Así mismo en el marco teórico se encuentra a Bedoya et al (2020), el cual manifiesta que las competencias de sector directivo tienen una relación directa con las destrezas en la elaboración de actividades con resultados exitosos, siendo asociadas con conocimiento mezclados con aptitudes, motivación y rasgos influyentes en la personalidad. Por otro lado, Madrigal (2016), menciona que las competencias de sector directivo se entienden como las destrezas que posee cada directivo en la elaboración de las tareas cotidianas dentro del trabajo,

las cuales tienen resultados exitosos. Igualmente, Hellriegel et al (2017), define a las competencias directivas como los conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que se requieren para la elaboración de actividades de forma eficaz y de acuerdo al puesto de trabajo en el que se encuentre. La gestión tiene en cuenta la planificación, ejecución, organización, dirección y control de las tareas realizadas.

En este mismo orden de ideas, para Minedu (2014), la gestión pedagógica puede entenderse como la administración, planificación y sistematización de los recursos empleados en la Praxis pedagógica, las cuales tienen una evolución gradual y los docentes deben actualizarse para optimizar la educación. Según Cuéllar et al. (2021), la administración educativa se entiende como las conductas que realizan los profesores de una unidad educativa con el fin de alcanzar las metas propuestas, teniendo en cuenta la sistematización y recursos internos, la meta principal se centra en que los alumnos posean los conocimientos necesarios para su vida cotidiana. En este mismo contexto, Yao et al. (2020), la gestión educativa también puede entenderse como la optimización del rol del profesorado, incluyendo la habilidad de adaptación según las innovaciones y alteraciones que puedan darse. Para Salehizadeh et al. (2020), es fundamental que los profesores tengan las aptitudes y destrezas sobre la aplicación de estrategias de acuerdo a las metas pedagógicas.

En el primer objetivo específico determinar la influencia de las competencias directivas personales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; los resultados inferenciales señalado en la tabla 10, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con un $B=0,2,694$ con un p valor de $0,000$ $p<0,05$, es decir, las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado $57,1\%$ las variaciones de la variable gestión pedagógica son explicadas por las competencias directivas personales.

Los resultados obtenidos concuerdan con Sulca (2021), en el estudio relacionada con las competencias de sector directivo y la administración educativa, obteniendo resultados como, dentro de la variable competencia directiva donde predominó el 53% regular; la variable gestión pedagógica con la

prevalencia de 51% regular y 26% bajo. Concluyendo que, se pueden validar las hipótesis, ya que, existió un vínculo fuerte y directo entre variables, con un resultado de $Rho=0,871$ y $p=0,00<0,05$.

En el ámbito teórico se encuentra a Whetten y Cameron (2011), el cual definió a las competencias de sector directivo como las caracterizaciones de los atributos propios, teniendo presente la responsabilidad, moralidad, evaluación de información, actitud, estilo cognoscitivo, manejo de emociones, adaptación y conciencia. La inteligencia emocional se entiende como la habilidad de entender, manejar e identificar las emociones y sentimientos. Entonces, las competencias emocionales tienen que ver con las capacidades y destrezas sociales no cognoscitivas, las cuales tienen una gran influencia en el funcionamiento de los seres humanos.

En el segundo objetivo específico referido a determinar la influencia de las competencias directivas interpersonales desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; los resultados inferenciales señalado en la tabla 11, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con $B=3,240$ con valor de $0,00$ $p<0,05$, permitiendo afirmar que las competencias directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado 70,7% las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas interpersonales.

Los resultados obtenidos concuerdan con Albuquerque (2021), en la investigación sobre las competencias de sector directivo y habilidades blandas del profesorado en la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas, ubicada en Lima. Obteniendo resultados como una asociación correlacional positiva y alta con un Rho de Spearman de $0,662$ y $p=0,000<0,05$. Teniendo en cuenta los resultados, se pueden descartar las hipótesis nulas y se corrobora la hipótesis alterna, evidenciando que si hubo una asociación positiva y moderada entre variables.

Desde el punto de vista teórico se menciona a Whetten y Cameron (2011), los cuales destacaron que las competencias de sector directivo interpersonales poseen una asociación con la elaboración de relaciones mediante la influencia, motivación, poder, comunicación y manejo de conflictos. Para Rezeto (2017),

estás relaciones dentro del sector educativo son realizadas entre padres, apoderados, docentes, alumnos y directores, los cuales se utilizan como recursos de optimización gradual en la Institución Educativa. El intercambio social y rasgos culturales dentro de la localidad tiene una gran influencia positiva para la institución. Según Dargantes (2020), las relaciones interpersonales son fundamentales en el desempeño de los profesores, los cuales tienen que influenciar positivamente su entorno para fortalecer el procedimiento académico de los alumnos.

En el tercer objetivo específico referido a determinar la influencia de las competencias directivas grupales en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; los resultados interferenciales señalado en la tabla 12, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con $B=2,958$ con un valor de $0,000$ $p<0,05$, demostrando que las competencias directivas grupales influyen en la gestión pedagógica desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor R^2 ajustado $65,7\%$ las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas grupales.

Estos resultados concuerdan con Janampa (2021), en el estudio sobre las competencias directivas y el desempeño en la cual se evidenció una relación entre la administración del conocimiento y la administración curricular con $p=0,000$ y un $Rho=0,592$; convivencia institucional y destrezas comunicativas con $p=0,000$ y $Rho=0,550$; acompañamiento pedagógico y liderazgo $p=0,000$ y $Rho=0,605$. Concluyendo que, las competencias directivas tienen una relación con el desempeño dentro del trabajo con $p=0,000$ y $Rho=0,787$. Estos resultados muestran una relación significativa entre las competencias directivas y el desempeño docente, así como en las dimensiones.

De igual forma, Barba y Delgado (2021), en relación a la gestión pedagógica y el liderazgo directivo en la optimización de la calidad educacional, teniendo en cuenta que la labor de los directivos no se pudo evaluar de manera individual en las dimensiones de gestión escolar, midiendo así desde liderazgo y la influencia en la mejora del aprendizaje. El liderazgo colaborativo evidenció una optimización entre la gestión escolar y directores, dando una valoración positiva y una evolución gradual para el aprendizaje de los estudiantes.

Desde la teoría Whetten y Cameron (2011), las competencias directivas se entienden como la delegación de actividades cuando existen trabajos grupales. La facultad se entiende como el conjunto de pensamiento distintos que tienen los directores, cómo también la libertad de expresión para elaborar un consenso que pueda beneficiar ambos bandos, fortificando la confianza de los trabajadores y siendo fundamental en las presentaciones orales o escritas en entrevistas o reuniones laborales.

En el cuarto objetivo específico concierne a determinar la influencia de las competencias directivas de comunicación y la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022; los resultados inferenciales señalados en la tabla 13, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con $B=4,170$ con un valor de $p=0,000$ $p<0,05$, indicando que las competencias directivas de comunicación influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022. El valor de R^2 ajustado de 65,3%, es decir, las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas de comunicación.

Estos resultados concuerdan con Quispe (2021), en el artículo relacionado a la administración educativa y el desempeño del profesorado, obteniendo resultados como la manifestación de una asociación significativa entre variables, dando un resultado de 0,576. También Ferreira (2021), en el artículo relacionado al liderazgo directivo y la administración educativa, manifestando la existencia de un requisito en la obtención de currículos y perfiles profesionales sobre los docentes, estos deben poseer una forma optimizada de resolución de conflictos. La forma de liderazgo que tomen en consideración influenciara su compromiso con los alumnos y sus padres, como también con la institución educativa.

En la teoría se menciona a Whetten y Cameron (2011), señalando que las competencias directivas en la comunicación, éstas se definen como las destrezas que tiene un ente directivo para optimizar los lazos comunicacionales en la institución, tiene como finalidad comunicar de manera clara y eficaz. Para Pazmiño et al (2019), las destrezas comunicacionales se entienden como el plazo temporal en el cual se fundamentan como la base de cualquier empresa. Además, para Paredes et al (2020), estos son procesos comunicativos

bidireccionales que tienen el objetivo de informar de forma eficiente, estos ayudan a lograr las metas del establecimiento y optimiza el clima organizacional. Según Bolzán (2020), se requiere alterar las prácticas del desarrollo de destrezas en la comunicación pedagógica, el enfoque de los profesionales se estructura en base a los objetivos de la organización y la comunicación que exista en la misma.

Adicionalmente se puede señalar que Mestanza y Vega (2021), en el artículo relacionado con la influencia del liderazgo directivo y la administración de aprendizaje. Concluyendo que, los directivos de las instituciones educativas son líderes gracias a la utilización de herramientas de administración las cuales deben tener coherencia para que los docentes puedan resolver conflictos y se genere un buen clima organizacional, asimismo, también mejora el aprendizaje de los estudiantes y los procesos pedagógicos. También Montoya (2021), en el artículo sobre el vínculo existente entre la administración educativa y el liderazgo en el aprendizaje desde una visión directiva. Obteniendo resultados que, se evidenció una administración educativa fragmentada según el concepto que tiene cada persona sobre su ejecución, además, tiene una perspectiva incorrecta relacionada al liderazgo en el aprendizaje.

Finalmente, a la luz de los resultados obtenidos en los antecedentes y la teoría de las variables en estudio se confirma que existe una relación significativa de influencia de las competencias directivas en la gestión pedagógica desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa en Chachapoyas en el 2022, quedando demostrado en este estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Las competencias directivas influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, en la tabla 6, se observa los resultados de la prueba de regresión lineal con $B=0,891$ con p valor de 0,000. El valor de R^2 ajustado 72,2% las competencias directivas influyen en la gestión pedagógica.

Segunda:

Las competencias directivas personales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, en la tabla 7, se observa los resultados de $B=0,2,694$ con un p valor de 0,000. El valor de R^2 ajustado 57,1% las competencias directivas personales influyen en la gestión pedagógica.

Tercera:

Las competencias directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, en la tabla 8, se observa los resultados con $B=3,240$ con un valor de 0,00. El valor de R^2 ajustado 70,7% las competencias directivas interpersonales influyen en la gestión pedagógica.

Cuarta:

Las competencias directivas grupales influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, en la tabla 9, se observa los resultados con $B=2,958$ con un valor de 0,000. El valor R^2 ajustado 65,7% las variaciones de la gestión pedagógica se explican por las competencias directivas grupales.

Quinta:

Las competencias directivas de comunicación influyen significativamente en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022, en la tabla 10, se observa los resultados con $B=4,170$ con un valor de $p=0,000$. El valor de R^2 ajustado de

65,3%, es decir, la valoración de la gestión pedagógica se explica por las competencias directivas de comunicación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al personal directivo de las instituciones en estudio del distrito de Chanchamayo, incrementar las orientaciones dirigidas al personal docente en el área de planificación, teniendo como premisa el aprendizaje de los estudiantes.

Segunda:

Al personal directivo de las instituciones del distrito de Chanchamayo, mejorar las estrategias de control y supervisión, teniendo presente que esta debe realizarse para mejorar el proceso, es decir, identificando las posibles debilidades para luego trabajar en disminuirlas.

Tercera:

Al personal directivo de la institución educativa en estudio en distritos de Chanchamayo realizar talleres para fortalecer las habilidades grupales que ellos poseen, así como las del personal docente.

Cuarta:

Al personal directivo de las instituciones educativas en el distrito de Chanchamayo, planificar talleres para mejorar las habilidades interpersonales de los directivo y docentes.

Quinta:

Al personal directivo de las escuelas en estudio del distrito de Chanchamayo, planificar actividades (deportivas, recreativas, etc.) para que el personal incremento las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Aguilar, L., & López, F. (2020). La importancia de la gestión escolar en el ámbito pedagógico en una primaria pública del estado de México. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*. 12 (10): 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7861269>.
- Albuquerque, D. (2021). *Competencias directivas y habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas, Cercado de Lima – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62975>.
- Almarales, M., García, A., & Santiesteban, E. (2020). La orientación educativa en la formación de la habilidad argumentar en los estudiantes de Pedagogía-Psicología. *Luz*. 19 (1): 120-130. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589161654013/>.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Reabrir las escuelas en América Latina y el Caribe*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Reabrir-las-escuelas-en-America-Latina-y-el-Caribe--Claves-desafios-y-dilemas-para-planificar-el-retorno-seguro-a-las-clases-presenciales.pdf>.
- Barbera, N., Chirinos, Y., Hernández, E., & Vega, A. (2021). Gestión pedagógica en tiempos de crisis del COVID-19: Una dinámica pensada desde la práctica interdisciplinaria. *Utopía y Praxis Latinoamericana*. 26 (95): 97-109. <https://www.redalyc.org/journal/279/27968419007/html/>
- Bedoya, C., Murillo, G., & González, C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*. 23 (4): 685-708. <https://www.redalyc.org/journal/834/83469061007/>.

- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas. *Omnia*. 22 (3): 60-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>.
- Boizán, R., Aguilera, M., & Rodríguez, E. (2020). Las habilidades comunicativas como habilidades pedagógicas profesionales: una mirada desde la Orientación Profesional. *EduSol*, 20 (71). 36-36. <https://www.redalyc.org/journal/4757/475764265003/>.
- Bravo, G., Loor, M., & Saldarriaga, P. (2016). *La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea*. Dominio de Las Ciencias. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802932>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Chuquispuma, A. (2019). *Competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa "Naciones Unidas"*. San Juan de Miraflores. 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40786>.
- Coneo, C., Bernal, M., & Figueroa, R. (2021). Competencias directivas: Base para una gestión de la innovación en instituciones universitarias. *bol.redipe*. 10(13):87-95. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1730>.
- Cruz, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(4), 6008-6018. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/755>.
- Cuéllar, C., Guzmán, M., Lizama, C., & Faúndez, M. (2021). Ducational continuity during the pandemic: Challenges to pedagogical management in segregated chilean schools. *Perspectives in Education*. 39 (1): 44-60. DOI: <https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>.
- Dargantes, M. (2020). Qualities of Leadership Relating to Management Skills of School Heads. *ResearchGate*; unknown.

https://www.researchgate.net/publication/339741272_Qualities_of_Leadership_Relating_to_Management_Skills_of_School_Heads

Döndü, B. (2020). Investigation of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs and Classroom Management Skills of Pre-School Teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(4), 335-348. <https://www.iejee.com/index.php/IEJEE/article/view/983>

Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841>.

García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14 (82): 103-111. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184005/>.

Garza, S., & Ramírez, M. (2020). *Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-directivo-EB.pdf>.

Halpin, P., & Kieffer, M. (2015). Describing Profiles of Instructional Practice: a new approach to analyzing classroom observation data. *Educational Researcher*, Thousand Oaks, Sage, 44 (5): 263-277. <https://doi.org/10.3102/0013189X15590804>.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración*. Un enfoque basado en competencias. Cengage.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a. ed.). Mc GRAW-Hill Interamericana Editores, S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2), 215824402092550. <https://doi.org/10.1177/2158244020925501>

- Janampa, J. (2021). *Competencias directivas y desempeño laboral en la Escuela de Infantería del Ejército – 2019*. [Tesis de Maestría, Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6269>
- Kaya, M., & Abdullah, S. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Some Factors on Teachers' Classroom Management Skills. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 2(6). 409-425. <https://doi.org/10.33200/ijcer.621313>
- Knox, C., Emrich, C., & Haupt, B. (2019). Advancing emergency management higher education: Importance of cultural competence scholarship. *Journal of Emergency Management*, 17(2), 111-117. <https://doi.org/10.5055/jem.2019.0403>.
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher. *Empowerment with a Soft System Methodology Approach*. 5(4). 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Macinai, E. (2016). Teacher Training for Secondary Schools in Italy: Professional Role and Reflective Practice. *Foro de Educación*, 14 (21): 59-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447546543004>.
- Madrigal, B. (2016). *Habilidades Directivas*. McGraw Hill / Interamericana Editores.
- Mestanza, J., & Vega, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Revista Científica Epistemia*. 5 (1): 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8140539>.
- Martínez, M., Hernández, M., & Gómora, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 6(12), -. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966017>

- Minchola, V. (2022). *Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, Ancash, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86016>.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoya, A. (2021). La Gestión Escolar y su Relación con el Liderazgo para el Aprendizaje desde la Percepción del Director. *Revista Perspectivas Journal of Social Sciences*, 6 (2): 92-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8228466>.
- Murillo, G., Bedoya, C., & González, C. (2021). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/13599>.
- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos*, 43 (2): 237-252. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000200013&script=sci_arttext&tlng=p.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Gestionar la escuela: Hacer que el aprendizaje suceda*. https://portaldelasescuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/El_rol_del_equipo_directivo.pdf.

- Ortiz, A. (2017). *Modelos Pedagógicos y Teorías del Aprendizaje ¿Cómo elaborar el modelo pedagógico de la institución educativa?* Ediciones de la U. Recuperado de <https://bit.ly/3i67E7V>.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1):227-232, 2017. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext.
- Paredes, D., Ibarra, L., & Moreno, Z. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, vol. 50, núm. 127, 2021. 50 (127): 68-90. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456065109006/>.
- Parra, J., & Hernández, C. (2019). Classroom observation in context: an exploratory study in secondary schools from Northern Colombia. *Revista Brasileira de Educação*, 24 (1): 1-26. <https://www.redalyc.org/journal/275/27559571005/>.
- Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., & Merchán, V. (2020). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Recimundo*, 3 (3), 682-705. <https://www.recimundo.com/~recimund/index.php/es/article/view/633>.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*. 14 (1): 7-14. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/>.
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8 (1): 61-76. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042017000100061&script=sci_arttext&tlng=pt.
- Salehizadeh, S., Shabani, M. B., & Malmir, A. (2020). Professionalism: The Perceptions of Iranian English Teachers of Competence and Performance in Language Teaching (Research Paper). *Iranian Journal of English for Academic Purposes*, 9(1), 1-14. http://journalscmu.sinaweb.net/article_103041.html

- Salles, M. (2020). Teachers' learning at schools: developing pedagogical capacity for curriculum design through {co-teaching | cogenerative dialogue}. *Acta Scientiarum. Education*, 42 (1): 1-13: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/44870>.
- Sánchez, J., Gómez, C., & Evilla, L. (2021). Expectativas de formación avanzada en el campo académico de la gestión pedagógica: Una configuración desde las voces de los directivos docentes. *Saber, Ciencia y Libertas*, 16 (2): 272-283. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/7850>
- Silva, A., & Saraiva, J. (2021). La teoría del aprendizaje significativo en la enseñanza de la geografía: Un enfoque de investigaciones en Brasil. *Signos Geográficos, Goiânia, GO*, 1 (3): 1-23. <https://www.revistas.ufg.br/signos/article/view/71206>.
- Sulca, J. (2021). *Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/56199>.
- Tahir, I. (2018). Teachers' Beliefs in Balancing Linguistic Competence and Teaching Performance in EFL Classrooms. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 9(1), 50-58. <https://www.edusoft.ro/brain/index.php/brain/article/view/749>
- Universidad César Vallejo. (2020). Resolución De Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>.
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú. Competencias directivas. *Revista de ciencias sociales*, 26 (2): 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>.
- Verónica, E. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22 (3): 60-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>.

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*.
Prentice Hall.

Yao, J., Rao, J., Jiang, T., & Xiong, C. (2020). What Role Should Teachers Play
in Online Teaching during the COVID-19 Pandemic? Evidence from China.
Ssrn.com, 5(2). 517-524.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3565608

comunicación y la gestión pedagógica desde la percepción de los docentes en instituciones educativas públicas del distrito de Chanchamayo, Junín 2022?	desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022.		Dimensión 1: Competencias directivas personales	Comparte información. Conciencia y actitud. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Manejo de emociones.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politémico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15- 22 Alto:23 -30
			Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales.	Vínculo con la creación de relaciones. Motivación. Manejo de problemas. Influencia y poder.	7-11	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15
			Dimensión 3: Competencias directivas grupales.	Delegación de tareas en los trabajos en equipo Responsabilidades grupales. Acuerdo y beneficios. Confianza. Presentaciones escritas u orales.	12-17	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15 Deficiente: 6- 14 Medio: 15- 22 Alto:23 -30
			Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación.	Recibe los mensajes. Transmite con claridad los mensajes. Establece canales comunicacionales.	18-21		Baremos generales Deficiente: 18 - 42 Medio:43- 66 Alto:67- 90
			Variable 2: Gestión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

			<p>Dimensión 1: Planificación.</p> <p>Dimensión 2: Organización.</p> <p>Dimensión 3: Gestión de recursos.</p> <p>Dimensión 4: Control y dirección</p>	<p>Promover la planificación. Diseñar estrategias. Tiempo y espacio. Comunidad-Institución.</p> <p>Organización previa de responsabilidades. Recursos y equipos. Fijación de objetivos.</p> <p>Gestión de prácticas pedagógicas. Gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Supervisión. Orientación. Verificación planificación. Verificación de la organización</p>	<p>1-6</p> <p>7-9</p> <p>10-12</p> <p>13-18</p>	<p>Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.</p> <p>Escala de Likert de cinco alternativas.</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Deficiente: 6- 14 Medio: 15- 22 Alto: 23 -30</p> <p>Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15</p> <p>Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15</p> <p>Deficiente: 6- 14 Medio: 15- 22 Alto: 23 -30</p> <p>Baremos generales</p> <p>Deficiente: 18 - 42 Medio: 43 - 66 Alto: 67- 90</p>
Tipo y diseño de investigación (sustentado)		Población y muestra (sustentado)		Técnicas e instrumentos		Estadística	
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental-Correlacional causal</p>		<p>Población: 120 docentes</p> <p>Muestra: 92 docentes</p> <p>Muestreo: Probabilístico en su modalidad simple.</p>		<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>21 ítems</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>21 ítems</p>		<p>Descriptiva: Excel</p> <p>Inferencial: Regresión Logística Ordinal (RLO).</p>	

ANEXO 2: MATRIZ OPERACIONAL DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Competencias directivas personales	Comparte información. 1 Conciencia y actitud. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Manejo de emociones.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales.	Vínculo con la creación de relaciones. Motivación. Manejo de problemas. Influencia y poder.	7-11	Escala de Likert de cinco alternativas. Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 5- 12 Medio: 13 - 18 Alto:19 -25
Dimensión 3: Competencias directivas grupales.	Delegación de tareas en los trabajos en equipo Responsabilidades grupales. Acuerdo y beneficios. Confianza. Presentaciones escritas u orales.	2-17		Deficiente: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30
Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación.	Recibe los mensajes. Transmite con claridad los mensajes. Establece canales comunicacionales.	18-21		Deficiente: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20 Baremos generales Deficiente: 21-49 Medio: 50-77 Alto: 78- 105

Variable 2: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Planificación.	Promover la planificación. Diseñar estrategias. Tiempo y espacio. Comunidad- Institución.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politémico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23-30
Dimensión 2: Organización.	Organización previa Organización de responsabilidades. Recursos y equipos. Fijación de objetivos.	7-9	Escala de Likert de cinco alternativas. Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15
Dimensión 3: Gestión	Gestión de recursos. Gestión de prácticas pedagógicas. Gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje.	10-12		Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15
Dimensión 4: Control y dirección	Supervisión. Orientación. Verificación planificación. Verificación de la organización	13-18		Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23-30 Baremos generales Deficiente: 18 -42 Medio: 43- 66 Alto: 67- 90

ANEXO 3: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con sinceridad seccionando con una equis (X) la opción de su preferencia, considere los valores que se presentan a continuación:

Siempre (5); Casi siempre (4); Algunas veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Competencias directivas	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Competencias directivas personales					
1. Los directivos comparten información con los docentes.					
2. El personal directivo muestra buena actitud (respeto, consideración, tolerancia) hacia el personal docente.					
3. El personal directivo se adapta a los cambios con facilidad.					
4. El personal directivo demuestra altos nivel de responsabilidad en aquellas actividades vinculadas al desempeño docente.					
5. Los directivos autorregulan sus emociones en situaciones complejas, dando respuestas asertivas.					
6. El personal directivo maneja las emociones propias y de otros para dar respuestas a situaciones complejas, haciendo uso de habilidades sociales.					
Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales					
7. El personal directivo establece vínculos profesionales de interrelación con el personal docente.					
8. El personal directivo aplica estrategias motivacionales para incentivar al personal docente.					
9. El personal directivo hace uso de estrategias para el manejo de conflictos interpersonales que se presentan en el ámbito laboral.					
10. Los directivos ejercen un estilo de liderazgo democrático con el personal docente.					
11. La influencia del directivo permite a los docentes realizar su trabajo con actitud proactiva.					
Dimensión 3: Competencias directivas grupales					
12. Los directivos delegan tareas a los equipos de trabajo considerando las competencias del personal docentes.					
13. El personal directivo identifica habilidades para asignar responsabilidades al personal docente.					
14. El personal directivo puede llegar a acuerdos, concertaciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad escolar.					
15. El personal directivo establece un trato apropiado generando confianza en la comunidad educativa					
16. El personal directivo realiza sus presentaciones escritas de forma adecuada (actas, agendas, acuerdos, consensos) dirigidas al personal docente.					
17. Los directivos para las reuniones de trabajo siguen una agenda preestablecida.					
Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación					
18. Los directivos practican la escucha activa con los docentes permitiéndoles expresar sus ideas.					

19. Los directivos transmiten con claridad los mensajes al personal docente.					
20. Los directivos utilizan canales comunicaciones claros.					
21. Los directivos confirman que el mansaje que llegue al docente sea el correcto.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con sinceridad seccionando con una equis (X) la opción de su preferencia, considere los valores que se presentan a continuación:

Siempre (5); Casi siempre (4); Algunas veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión pedagógica	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Planificación					
1. Los directivos promueven capacitaciones sobre planificación curricular para el personal docente.					
2. Los directivos diseñan estrategias claras para el logro de las metas propuestas orientadas a la mejora de los aprendizajes.					
3. Los directivos participan de la planificación de estrategias pedagógicas en coordinación con los docentes.					
4. El personal directivo promueve la planificación de diversas estrategias para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.					
5. Los directivos generan espacios para planificar las actividades pedagógicas dentro de las horas colegiadas.					
6. El personal directivo fomenta un clima institucional apropiado con la comunidad educativa.					
Dimensión 2: Organización					
7. El directivo establece una línea de organización escolar basado en las normas educativas vigentes.					
8. Los directivos establecen responsabilidades y funciones para todo el personal considerando las normas educativas vigentes.					
9. El personal directivo implementa oportunamente las áreas con los recursos tecnológicos.					
10. Los directivos plantean de manera clara las metas institucionales a cumplirse en un periodo escolar.					
Dimensión 3: Gestión					
11. El personal directivo gestiona los recursos financieros necesarios para la mejora de la práctica pedagógica.					
12. El personal directivo orienta a los docentes para el uso adecuado de los materiales educativos.					
13. Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
14. El personal directivo promueve las condiciones operativas gestionando con eficiencia los recursos humanos y materiales para la mejora de los aprendizajes.					
15. Los directivos generan espacios para el trabajo colaborativo entre docentes para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.					
Dimensión 4: Control y dirección					
16. Se realiza el monitoreo como mecanismo de control de las actividades pedagógicas de los docentes.					
17. Se realiza el monitoreo como mecanismo de orientación de las actividades pedagógicas de los docentes, informando al personal las posibles debilidades.					
18. El personal directivo verifica y lleva el control de la planificación del personal docente.					

19. El personal directivo organización verifica que cada etapa de la planificación se cumpla.					
20. Al realizar el monitoreo se considera la experiencia del personal.					
21. Los directivos después de monitorear promueven la actualización docente considerando los resultados obtenidos.					

ANEXO 4: VALIDACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. CANDY CARY CARO BALDEON

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es “Influencia de competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

LUZ POSTILLON LAZO

DNI:19896679

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Competencias directivas

Las competencias directivas son grupos de acciones que son ejecutadas para obtener un resultado en común, pueden ser visualizadas por otros en comparación con los atributos, los cuales son personales o mentales, existen conjuntos de atributos que pueden visualizarse mediante el desempeño de habilidades comunes (Whetten y Cameron; 2011).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Competencias directivas en el ámbito personal

Se definen como la caracterización de atributos personales, como la moralidad, estilo cognoscitivo, conciencia, actitud, adaptación, responsabilidad, manejo de emociones y valoración de datos. (Whetten y Cameron; 2011)

Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales

Competencias directivas interpersonales, se definen como el vínculo con la creación de relaciones a través de la comunicación, motivación, manejo de problemas, influencia y poder (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 3: Competencias directivas grupales

Se definen como la delegación de tareas en los trabajos en equipo, se señala la distribución de las tareas, la libertad de expresión y los acuerdos que benefician a ambas partes, esto ayuda en la confianza de la persona y son vitales en las presentaciones escritas u orales en las reuniones de trabajo o entrevistas (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación

Las competencias directivas de comunicación, son las habilidades que posee un directivo para fortalecer las relaciones comunicacionales, implica no solo comunicarse, sino hacerlo de forma efectiva (Whetten y Cameron, 2011).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión pedagógica

La gestión pedagógica se define como las acciones que realizan los docentes centrándose en la planeación, organización, gestión de recursos y control de las actividades que se realizan dentro del aula de clases. (Quispe, 2020)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación de gestión pedagógica

Planeación de gestión pedagógica, se define como la función que permite establecer, valorar y diseñar estrategias para el logro de los objetivos educativos, se considera el personal, tiempo y recursos disponible. (Quispe, 2020)

Dimensión 2: Organización de la gestión pedagógica

Organización de la gestión pedagógica, se define como una actividad donde se establecen responsabilidades y funciones para todo el personal, centrandose en la planificación realizada, está estructurada jerárquicamente. (Quispe, 2020)

Dimensión 3: Gestión de recursos

Gestión de recursos, se define como el procedimiento de utilización de los recursos disponibles por parte de los docentes y la aplicación adecuada dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, estos deben ser utilizados de la forma más adecuado. (Quispe, 2020)

Dimensión 4: Control en la gestión pedagógica

Control en la gestión pedagógica, el control se define como la etapa donde se verifican la planificación y organización, permitiendo corroborar que las acciones se estén realizando de la forma prevista. (Quispe, 2020)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Competencias digitales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Competencias digitales	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Comparte información. 1 Conciencia y actitud. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Manejo de emociones.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales.	Vínculo con la creación de relaciones. Motivación. Manejo de problemas. Influencia y poder.	7-11	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 5- 12 Medio: 13 - 18 Alto:19 -25
	Dimensión 3: Competencias directivas grupales.	Delegación de tareas en los trabajos en equipo Responsabilidades grupales. Acuerdo y beneficios. Confianza. Presentaciones escritas u orales.	2-17	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30
	Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación.	Recibe los mensajes. Transmite con claridad los mensajes. Establece canales comunicacionales.	18-21		Deficiente: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20
V2: Gestión pedagógica	Dimensión 1: Planificación.	Promover la planificación. Diseñar estrategias. Tiempo y espacio. Comunidad- Institución.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Organización.	Organización previa Organización de responsabilidades. Recursos y equipos. Fijación de objetivos.	7-9	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15
	Dimensión 3: Gestión	Gestión de recursos.	10-12	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15

		Gestión de prácticas pedagógicas. Gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje.		Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30 Baremos generales Deficiente: 18 ---42 Medio - 43- 66 Alto ---- 67- 90
	Dimensión 4: Control y dirección	Monitoreo. Orientación. Verificación planificación. Verificación de la organización	13-18		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los directivos comparten información con los docentes.	SI		SI		SI		
2.	El personal directivo muestra buena actitud hacia el personal docente.	SI		SI		SI		
3.	El personal directivo se adapta a los cambios con facilidad.	SI		SI		SI		
4.	El personal directivo demuestra altos nivel de responsabilidad en aquellas actividades vinculadas al desempeño docente.	SI		SI		SI		
5.	Los directivos autorregulan sus emociones en situaciones complejas, dando respuestas asertivas.	SI		SI		SI		
6.	El personal directivo maneja sus emociones para dar respuestas a situaciones complejas, haciendo uso de habilidades sociales.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	El personal directivo establece vínculos profesionales de interrelación con el personal docente.	SI		SI		SI		
8.	El personal directivo aplica estrategias motivacionales para incentivar al personal docente.	SI		SI		SI		
9.	El personal directivo hace uso de estrategias para el manejo de conflictos interpersonales que se presentan en el ámbito laboral.	SI		SI		SI		
10.	Los directivos ejercen un estilo de liderazgo democrático con el personal docente.	SI		SI		SI		

11.	La influencia del directivo permite a los docentes realizar su trabajo con actitud proactiva.	SI		SI		SI		
	Dimensión 3: Competencias directivas grupales	SI	No	SI	No	SI	No	
12.	Los directivos delegan tareas en los trabajos en equipo, considerando las competencias del personal docentes.	SI		SI		SI		
13.	El personal directivo identifica habilidades para asignar responsabilidades al personal docente.	SI		SI		SI		
14.	El personal directivo puede llegar a acuerdos, concertaciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad escolar.	SI		SI		SI		
15.	El personal directivo establece un trato apropiado generando confianza en la comunidad educativa	SI		SI		SI		
16.	El personal directivo realiza sus presentaciones escritas de forma adecuada a través de actas, agendas, acuerdos, consensos con los docentes.	SI		SI		SI		
17.	Los directivos para las reuniones de trabajo siguen una agenda preestablecida.	SI		SI		SI		
	Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación							
18.	Los directivos practican la escucha activa con los docentes permitiéndole expresar sus ideas y opiniones.	SI		SI		SI		
19.	Los directivos transmiten con claridad los mensajes al personal docente.	SI		SI		SI		
20.	Los directivos utilizan canales comunicaciones claros.	SI		SI		SI		
21.	Los directivos confirman que el mensaje que llega al docente sea el correcto	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CANDY CARY CARO BALDEON

DNI: 2007277

Especialidad del validador: MATEMÁTICA / Mg PSICOLOGÍA EDUCATIVA

La Merced 10, de mayo del 2022.



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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los directivos promueven capacitaciones sobre planificación curricular para el personal docente.	SI		SI		SI		
2.	Los directivos diseñan estrategias claras para el logro de las metas propuestas orientadas a la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
3.	Los directivos promueven y participan de la planificación de estrategias pedagógicas en coordinación con los docentes.	SI		SI		SI		
4.	El personal directivo promueve la planificación de diversas estrategias para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	SI		SI		SI		
5.	Los directivos generan tiempos y espacios para planificar las actividades pedagógicas dentro de las horas colegiadas.	SI		SI		SI		
6.	El personal directivo propicia y fomenta un clima institucional apropiado con la comunidad educativa.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	El directivo establece una línea de organización escolar basado en las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
8.	Los directivos establecen responsabilidades y funciones para todo el personal considerando las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
9.	El personal directivo implementa oportunamente las áreas con los recursos, y herramientas tecnológicas.	SI		SI		SI		
10.	Los directivos plantean de manera clara y oportuna las metas y objetivos institucionales a cumplirse en un periodo escolar.	SI		SI		SI		

Dimensión 3: Gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
11.	El personal directivo gestiona los recursos financieros necesarios para la mejora de la práctica pedagógica.	SI		SI		SI		
12.	El personal directivo orienta a los docentes para el uso adecuado de los materiales educativos.	SI		SI		SI		
13.	Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para mejorar el proceso.	SI		SI		SI		
14.	El personal directivo promueve las condiciones operativas gestionando con eficiencia los recursos humanos y materiales para la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
15.	Los directivos generan espacios para el trabajo colaborativo entre docentes para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	SI		SI		SI		
Dimensión 4: Control y dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Se realiza el monitoreo como mecanismo de control de las actividades pedagógicas de los docentes.	SI		SI		SI		
17.	Se realiza el monitoreo como mecanismo de orientación de las actividades pedagógicas de los docentes, informando al personal las posibles debilidades.	SI		SI		SI		
18.	El personal directivo verifica la planificación del personal docente.	SI		SI		SI		
19.	El personal directivo organiza y verifica que cada etapa de la planificación se cumpla.	SI		SI		SI		
20.	Al realizar el monitoreo y acompañamiento se considera la experiencia del personal docente.	SI		SI		SI		
21.	Los directivos después de monitorear promueven la capacitación docente considerando los resultados obtenidos.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

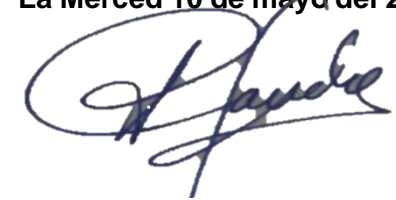
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CANDY CARY CARO BALDEÓN

DNI: 20072277

Especialidad del validador: MATEMÀTICA / Mg PSICOLOGÌA EDUCATIVA

La Merced 10 de mayo del 2022.



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

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

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

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. ANA MARIA RIVERA RICAPA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es “Influencia de competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

LUZ POSTILLON LAZO

DNI:19896679

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Competencias directivas

Las competencias directivas son grupos de acciones que son ejecutadas para obtener un resultado en común, pueden ser visualizadas por otros en comparación con los atributos, lo cuales son personales o mentales, existen conjuntos de atributos que pueden visualizarse mediante el desempeño de habilidades comunes (Whetten y Cameron; 2011).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Competencias directivas en el ámbito personal

Se definen como la caracterización de atributos personales, como la moralidad, estilo cognoscitivo, conciencia, actitud, adaptación, responsabilidad, manejo de emociones y valoración de datos. (Whetten y Cameron; 2011)

Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales

Competencias directivas interpersonales, se definen como el vínculo con la creación de relaciones a través de la comunicación, motivación, manejo de problemas, influencia y poder (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 3: Competencias directivas grupales

Se definen como la delegación de tareas en los trabajos en equipo, se señala la distribución de las tareas, la libertad de expresión y los acuerdo que benefician a ambas partes, esto ayuda en la confianza de la persona y son vitales en las presentaciones escritas u orales en las reuniones de trabajo o entrevistas (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación

Las competencias directivas de comunicación, son las habilidades que posee un directivo para fortificar las relaciones comunicacionales, implica no solo comunicarse, sino hacerlo de forma efectiva (Whetten y Cameron, 2011).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión pedagógica

La gestión pedagógica se define como las acciones que realizan los docentes centrándose en la planeación, organización, gestión de recursos y control de las actividades que se realizan dentro del aula de clases. (Quispe, 2020)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación de gestión pedagógica

Planeación de gestión pedagógica, se define como la función que permite establecer, valorar y diseñar estrategias para el logro de los objetivos educativos, se considera el personal, tiempo y recursos disponible. (Quispe, 2020)

Dimensión 2: Organización de la gestión pedagógica

Organización de la gestión pedagógica, se define como una actividad donde se establecen responsabilidades y funciones para todo el personal, centrandose en la planificación realizada, está estructurada jerárquicamente. (Quispe, 2020)

Dimensión 3: Gestión de recursos

Gestión de recursos, se define como el procedimiento de utilización de los recursos disponibles por parte de los docentes y la aplicación adecuada dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, estos deben ser utilizados de la forma más adecuado. (Quispe, 2020)

Dimensión 4: Control en la gestión pedagógica

Control en la gestión pedagógica, el control se define como la etapa donde se verifican la planificación y organización, permitiendo corroborar que las acciones se estén realizando de la forma prevista. (Quispe, 2020)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Competencias digitales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Competencias digitales	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Comparte información. 1 Conciencia y actitud. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Manejo de emociones.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales.	Vínculo con la creación de relaciones. Motivación. Manejo de problemas. Influencia y poder.	7-11	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 5- 12 Medio: 13 - 18 Alto:19 -25
	Dimensión 3: Competencias directivas grupales.	Delegación de tareas en los trabajos en equipo Responsabilidades grupales. Acuerdo y beneficios. Confianza. Presentaciones escritas u orales.	2-17	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30
	Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación.	Recibe los mensajes. Transmite con claridad los mensajes. Establece canales comunicacionales.	18-21		Deficiente: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20 Baremos generales
V2: Gestión pedagógica	Dimensión 1: Planificación.	Promover la planificación. Diseñar estrategias. Tiempo y espacio. Comunidad- Institución.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Organización.	Organización previa Organización de responsabilidades. Recursos y equipos.	7-9	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15

		Fijación de objetivos.		Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15 Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30 Baremos generales Deficiente: 18 -42 Medio: 43- 66 Alto: 67- 90
	Dimensión 3: Gestión	Gestión de recursos. Gestión de prácticas pedagógicas. Gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje.	10-12		
	Dimensión 4: Control y dirección	Monitoreo. Orientación. Verificación planificación. Verificación de la organización	13-18		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos comparten información con los docentes.	SI		SI		SI		
2	El personal directivo muestra buena actitud hacia el personal docente.	SI		SI		SI		
3	El personal directivo se adapta a los cambios con facilidad.	SI		SI		SI		
4	El personal directivo demuestra altos nivel de responsabilidad en aquellas actividades vinculadas al desempeño docente.	SI		SI		SI		
5	Los directivos autorregulan sus emociones en situaciones complejas, dando respuestas asertivas.	SI		SI		SI		
6	El personal directivo maneja sus emociones para dar respuestas a situaciones complejas, haciendo uso de habilidades sociales.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El personal directivo establece vínculos profesionales de interrelación con el personal docente.	SI		SI		SI		
8	El personal directivo aplica estrategias motivacionales para incentivar al personal docente.	SI		SI		SI		
9	El personal directivo hace uso de estrategias para el manejo de conflictos interpersonales que se presentan en el ámbito laboral.	SI		SI		SI		
10	Los directivos ejercen un estilo de liderazgo democrático con el personal docente.	SI		SI		SI		

11	La influencia del directivo permite a los docentes realizar su trabajo con actitud proactiva.	SI		SI		SI		
Dimensión 3: Competencias directivas grupales		SI	No	SI	No	SI	No	
12	Los directivos delegan tareas en los trabajos en equipo, considerando las competencias del personal docentes.	SI		SI		SI		
13	El personal directivo identifica habilidades para asignar responsabilidades al personal docente.	SI		SI		SI		
14	El personal directivo puede llegar a acuerdos, concertaciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad escolar.	SI		SI		SI		
15	El personal directivo establece un trato apropiado generando confianza en la comunidad educativa	SI		SI		SI		
16	El personal directivo realiza sus presentaciones escritas de forma adecuada a través de actas, agendas, acuerdos, consensos con los docentes.	SI		SI		SI		
17	Los directivos para las reuniones de trabajo siguen una agenda preestablecida.	SI		SI		SI		
Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación								
18	Los directivos practican la escucha activa con los docentes permitiéndole expresar sus ideas y opiniones.	SI		SI		SI		
19	Los directivos transmiten con claridad los mensajes al personal docente.	SI		SI		SI		
20	Los directivos utilizan canales comunicaciones claros.	SI		SI		SI		
21	Los directivos confirman que el mensaje que llega al docente sea el correcto	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ANA MARIA RIVERA RICAPA

DNI: 20048608

Especialidad del validador: BIOLOGIA-QUÍMICA / Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA

La Merced 12, de mayo del 2022.

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos promueven capacitaciones sobre planificación curricular para el personal docente.	SI		SI		SI		
2	Los directivos diseñan estrategias claras para el logro de las metas propuestas orientadas a la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
3	Los directivos promueven y participan de la planificación de estrategias pedagógicas en coordinación con los docentes.	SI		SI		SI		
4	El personal directivo promueve la planificación de diversas estrategias para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	SI		SI		SI		
5	Los directivos generan tiempos y espacios para planificar las actividades pedagógicas dentro de las horas colegiadas.	SI		SI		SI		
6	El personal directivo propicia y fomenta un clima institucional apropiado con la comunidad educativa.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El directivo establece una línea de organización escolar basado en las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
8	Los directivos establecen responsabilidades y funciones para todo el personal considerando las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
9	El personal directivo implementa oportunamente las áreas con los recursos, y herramientas tecnológicas.	SI		SI		SI		
10	Los directivos plantean de manera clara y oportuna las metas y objetivos institucionales a cumplirse en un periodo escolar.	SI		SI		SI		
	Dimensión 3: Gestión	Si	No	Si	No	Si	No	

11	El personal directivo gestiona los recursos financieros necesarios para la mejora de la práctica pedagógica.	SI		SI		SI		
12	El personal directivo orienta a los docentes para el uso adecuado de los materiales educativos.	SI		SI		SI		
13	Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para mejorar el proceso.	SI		SI		SI		
14	El personal directivo promueve las condiciones operativas gestionando con eficiencia los recursos humanos y materiales para la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
15	Los directivos generan espacios para el trabajo colaborativo entre docentes para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	SI		SI		SI		
	Dimensión 4: Control y dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se realiza el monitoreo como mecanismo de control de las actividades pedagógicas de los docentes.	SI		SI		SI		
17	Se realiza el monitoreo como mecanismo de orientación de las actividades pedagógicas de los docentes, informando al personal las posibles debilidades.	SI		SI		SI		
18	El personal directivo verifica la planificación del personal docente.	SI		SI		SI		
19	El personal directivo organiza y verifica que cada etapa de la planificación se cumpla.	SI		SI		SI		
20	Al realizar el monitoreo y acompañamiento se considera la experiencia del personal docente.	SI		SI		SI		
21	Los directivos después de monitorear promueven la capacitación docente considerando los resultados obtenidos.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ANA MARIA RIVERA RICAPA

DNI: 20048608

Especialidad del validador: BIOLOGÍA- QUIMICA / Mg. DOCENCIAUNIVERITARIA

La Merced 12 de mayo del 2022.

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

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

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

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



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. MARGARITA FRIDA MATOS NIETO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula 13, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es “Influencia de competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

LUZ POSTILLON LAZO

DNI:19896679

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Competencias directivas

Las competencias directivas son grupos de acciones que son ejecutadas para obtener un resultado en común, pueden ser visualizadas por otros en comparación con los atributos, los cuales son personales o mentales, existen conjuntos de atributos que pueden visualizarse mediante el desempeño de habilidades comunes (Whetten y Cameron; 2011).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Competencias directivas en el ámbito personal

Se definen como la caracterización de atributos personales, como la moralidad, estilo cognoscitivo, conciencia, actitud, adaptación, responsabilidad, manejo de emociones y valoración de datos. (Whetten y Cameron; 2011)

Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales

Competencias directivas interpersonales, se definen como el vínculo con la creación de relaciones a través de la comunicación, motivación, manejo de problemas, influencia y poder (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 3: Competencias directivas grupales

Se definen como la delegación de tareas en los trabajos en equipo, se señala la distribución de las tareas, la libertad de expresión y los acuerdos que benefician a ambas partes, esto ayuda en la confianza de la persona y son vitales en las presentaciones escritas u orales en las reuniones de trabajo o entrevistas (Whetten y Cameron, 2011).

Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación

Las competencias directivas de comunicación, son las habilidades que posee un directivo para fortalecer las relaciones comunicacionales, implica no solo comunicarse, sino hacerlo de forma efectiva (Whetten y Cameron, 2011).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión pedagógica

La gestión pedagógica se define como las acciones que realizan los docentes centrándose en la planeación, organización, gestión de recursos y control de las actividades que se realizan dentro del aula de clases. (Quispe, 2020)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación de gestión pedagógica

Planeación de gestión pedagógica, se define como la función que permite establecer, valorar y diseñar estrategias para el logro de los objetivos educativos, se considera el personal, tiempo y recursos disponible. (Quispe, 2020)

Dimensión 2: Organización de la gestión pedagógica

Organización de la gestión pedagógica, se define como una actividad donde se establecen responsabilidades y funciones para todo el personal, centrandose en la planificación realizada, está estructurada jerárquicamente. (Quispe, 2020)

Dimensión 3: Gestión de recursos

Gestión de recursos, se define como el procedimiento de utilización de los recursos disponibles por parte de los docentes y la aplicación adecuada dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, estos deben ser utilizados de la forma más adecuado. (Quispe, 2020)

Dimensión 4: Control en la gestión pedagógica

Control en la gestión pedagógica, el control se define como la etapa donde se verifican la planificación y organización, permitiendo corroborar que las acciones se estén realizando de la forma prevista. (Quispe, 2020)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Competencias digitales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Competencias digitales	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Comparte información. 1 Conciencia y actitud. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Manejo de emociones.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales.	Vínculo con la creación de relaciones. Motivación. Manejo de problemas. Influencia y poder.	7-11	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 5- 12 Medio: 13 - 18 Alto:19 -25
	Dimensión 3: Competencias directivas grupales.	Delegación de tareas en los trabajos en equipo Responsabilidades grupales. Acuerdo y beneficios. Confianza. Presentaciones escritas u orales.	2-17	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30
	Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación.	Recibe los mensajes. Transmite con claridad los mensajes. Establece canales comunicacionales.	18-21		Deficiente: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20
V2: Gestión pedagógica	Dimensión 1: Planificación.	Promover la planificación. Diseñar estrategias. Tiempo y espacio. Comunidad- Institución.	1-6	Escala: Ordinal. Nivel: Politómico.	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 2: Organización.	Organización previa Organización de responsabilidades. Recursos y equipos. Fijación de objetivos.	7-9	Escala de Likert de cinco alternativas.	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15
	Dimensión 3: Gestión	Gestión de recursos.	10-12	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)	Deficiente: 3-7 Medio: 8-11 Alto: 12-15

		Gestión de prácticas pedagógicas. Gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje.		Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente: 6- 14 Medio: 15-22 Alto:23 -30
	Dimensión 4: Control y dirección	Monitoreo. Orientación. Verificación planificación. Verificación de la organización	13-18		Baremos generales Deficiente: 18 ---42 Medio - 43- 66 Alto ---- 67- 90

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencias directivas personales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos comparten información con los docentes.	SI		SI		SI		
2	El personal directivo muestra buena actitud hacia el personal docente.	SI		SI		SI		
3	El personal directivo se adapta a los cambios con facilidad.	SI		SI		SI		
4	El personal directivo demuestra altos nivel de responsabilidad en aquellas actividades vinculadas al desempeño docente.	SI		SI		SI		
5	Los directivos autorregulan sus emociones en situaciones complejas, dando respuestas asertivas.	SI		SI		SI		
6	El personal directivo maneja sus emociones para dar respuestas a situaciones complejas, haciendo uso de habilidades sociales.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Competencias directivas interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El personal directivo establece vínculos profesionales de interrelación con el personal docente.	SI		SI		SI		
8	El personal directivo aplica estrategias motivacionales para incentivar al personal docente.	SI		SI		SI		
9	El personal directivo hace uso de estrategias para el manejo de conflictos interpersonales que se presentan en el ámbito laboral.	SI		SI		SI		
10	Los directivos ejercen un estilo de liderazgo democrático con el personal docente.	SI		SI		SI		

11	La influencia del directivo permite a los docentes realizar su trabajo con actitud proactiva.	SI		SI		SI		
	Dimensión 3: Competencias directivas grupales	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Los directivos delegan tareas en los trabajos en equipo, considerando las competencias del personal docentes.	SI		SI		SI		
13	El personal directivo identifica habilidades para asignar responsabilidades al personal docente.	SI		SI		SI		
14	El personal directivo puede llegar a acuerdos, concertaciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad escolar.	SI		SI		SI		
15	El personal directivo establece un trato apropiado generando confianza en la comunidad educativa	SI		SI		SI		
16	El personal directivo realiza sus presentaciones escritas de forma adecuada a través de actas, agendas, acuerdos, consensos con los docentes.	SI		SI		SI		
17	Los directivos para las reuniones de trabajo siguen una agenda preestablecida.	SI		SI		SI		
	Dimensión 4: Competencias directivas de comunicación							
18	Los directivos practican la escucha activa con los docentes permitiéndole expresar sus ideas y opiniones.	SI		SI		SI		
19	Los directivos transmiten con claridad los mensajes al personal docente.	SI		SI		SI		
20	Los directivos utilizan canales comunicaciones claros.	SI		SI		SI		
21	Los directivos confirman que el mensaje que llega al docente sea el correcto	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MARGARITA FRIDA MATOSNIETO

DNI: 20041361

Especialidad del validador: MATEMÁTICA / Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

La Merced 11 de mayo del 2022.

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos promueven capacitaciones sobre planificación curricular para el personal docente.	SI		SI		SI		
2	Los directivos diseñan estrategias claras para el logro de las metas propuestas orientadas a la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
3	Los directivos promueven y participan de la planificación de estrategias pedagógicas en coordinación con los docentes.	SI		SI		SI		
4	El personal directivo promueve la planificación de diversas estrategias para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	SI		SI		SI		
5	Los directivos generan tiempos y espacios para planificar las actividades pedagógicas dentro de las horas colegiadas.	SI		SI		SI		
6	El personal directivo propicia y fomenta un clima institucional apropiado con la comunidad educativa.	SI		SI		SI		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El directivo establece una línea de organización escolar basado en las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
8	Los directivos establecen responsabilidades y funciones para todo el personal considerando las normas educativas vigentes.	SI		SI		SI		
9	El personal directivo implementa oportunamente las áreas con los recursos, y herramientas tecnológicas.	SI		SI		SI		
10	Los directivos plantean de manera clara y oportuna las metas y objetivos institucionales a cumplirse en un periodo escolar.	SI		SI		SI		
	Dimensión 3: Gestión	Si	No	Si	No	Si	No	

11	El personal directivo gestiona los recursos financieros necesarios para la mejora de la práctica pedagógica.	SI		SI		SI		
12	El personal directivo orienta a los docentes para el uso adecuado de los materiales educativos.	SI		SI		SI		
13	Los directivos gestionan la formación continua de los docentes para mejorar el proceso.	SI		SI		SI		
14	El personal directivo promueve las condiciones operativas gestionando con eficiencia los recursos humanos y materiales para la mejora de los aprendizajes.	SI		SI		SI		
15	Los directivos generan espacios para el trabajo colaborativo entre docentes para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	SI		SI		SI		
	Dimensión 4: Control y dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se realiza el monitoreo como mecanismo de control de las actividades pedagógicas de los docentes.	SI		SI		SI		
17	Se realiza el monitoreo como mecanismo de orientación de las actividades pedagógicas de los docentes, informando al personal las posibles debilidades.	SI		SI		SI		
18	El personal directivo verifica la planificación del personal docente.	SI		SI		SI		
19	El personal directivo organiza y verifica que cada etapa de la planificación se cumpla.	SI		SI		SI		
20	Al realizar el monitoreo y acompañamiento se considera la experiencia del personal docente.	SI		SI		SI		
21	Los directivos después de monitorear promueven la capacitación docente considerando los resultados obtenidos.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MARGARITA FRIDA MATOS NIETO

DNI: 20041361

Especialidad del validador: MATEMÁTICA / MG. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

La Merced 11, de mayo del 2022.

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

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

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

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



VALIDACIONES POR SUNEDU



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RIVERA RICAPA**
Nombres **ANA MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **20048608**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **17/01/22**
Resolución/Acta **0815-2021-UCV**
Diploma **052-141273**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000833028

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 26/07/2022 08:07:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CARO BALDEÓN**
Nombres **CANDY CARY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **20072277**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **02/03/17**
Resolución/Acta **0032-2017-UCV**
Diploma **052-004868**
Fecha Matrícula **02/07/2011**
Fecha Egreso **31/12/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000833014

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 08:38:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MATOS NIETO**
Nombres **MARGARITA FRIDA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **20041361**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0147-2020-UCV**
Diploma **052-086164**
Fecha Matrícula **28/05/2011**
Fecha Egreso **09/06/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000833017

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/07/2022 09:02:57-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 6: PRUEBA DE NORMALIDAD

Antes de comprobar las hipótesis se realiza la prueba de normalidad, permitiendo evaluar la distribución de normalidad de los datos, se aplicó la prueba de normalidad denominada Kolmogórov -Smirnov. Se estimó el nivel de error de 0,05 (5%).

Regla de decisión:

H_0 = Hay una distribución normal de los datos.

H_1 = No hay una distribución normal de los datos.

Es decir, Si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

En la tabla 8 se evidencian los resultados de la distribución es normal para la variable competencias directivas y gestión pedagógica.


Prueba de normalidad


	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias directivas	,076	92	,200*
Gestión pedagógica	,072	92	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 23 de junio de 2022

Carta P. 0900-2022-UCV-EPG-SP

MAGISTER
JORGE PARISACA PUMA
DIRECTOR
IEPE JOAQUÍN CAPELO

De mi mayor consideración:

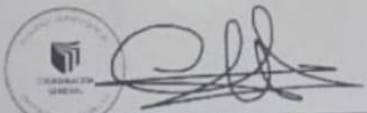
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **POSTILLON LAZO LUZ**; identificado(a) con DNI/CE N° 19896679 y código de matrícula N° 7000328883; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:


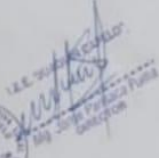
INFLUENCIA DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DESDE PERSPECTIVA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CHANCHAMAYO, JUNÍN 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

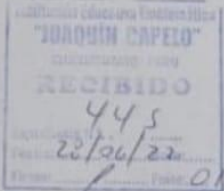
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

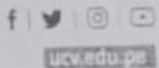
Atentamente,


MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022", cuyo autor es POSTILLON LAZO LUZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO DNI: 21532250 ORCID 0000-0003-3329-8184	Firmado digitalmente por: JOCHOACAR10 el 19-08- 2022 17:48:02

Código documento Trilce: TRI - 0419298