



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias directivas y planificación curricular docente de
instituciones educativas públicas, Red 04, UGEL 02.
Independencia, Lima, 2022**

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

AUTOR:

Romero Bravo, Freddy Humberto (orcid.org/0000-0001-6877-7754)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

COASESOR

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Para ti querida tía Rosa Bravo Tocas, mi segunda madre que desde el cielo guías mis pasos, gracias por toda tu dedicación y preocupación hacia mi persona.

Agradecimiento

A mis progenitores por apoyarme en mi formación profesional, a los docentes de la maestría a mis hijos por su paciencia y a la colega Zoila por su apoyo y motivación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	51
Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto	50
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	53
Anexo 4: Validación de experto	57
Anexo 5: Prueba de normalidad	72

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de juicio de expertos	21
Tabla 2: Resultados de análisis de confiabilidad	21
Tabla 3: Distribución porcentual de la variable Competencias Directivas	24
Tabla 4: Distribución porcentual de la variable Planificación Curricular	25
Tabla 5: Prueba de normalidad para la variable competencias directivas y sus dimensiones en relación con la variable planificación curricular	26
Tabla 6: Tipos de correlación según Mayorga	27
Tabla 7: Relación entre las variables competencias directivas y planificación curricular	28
Tabla 8: Relación entre la dimensión comunicativa y planificación curricular	29
Tabla 9: Relación entre la dimensión liderazgo pedagógico y planificación curricular	30
Tabla 10: Relación entre la dimensión planeación estratégica y planificación curricular	31
Tabla 11: Relación entre la dimensión trabajo en equipo y planificación curricular	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Dispersión de los puntajes de Competencias Directivas y Planificación Curricular	79
Figura 2: Dispersión de los puntajes de la Dimensión Comunicativa y Planificación Curricular	80
Figura 3: Dispersión de los puntajes de la Dimensión Liderazgo Pedagógico y Planificación Curricular	81
Figura 4: Dispersión de los puntajes de la Dimensión Planeación Estratégica y Planificación Curricular	82
Figura 5: Dispersión de los puntajes de la Dimensión Trabajo en Equipo y Planificación Curricular	83

Resumen

La presente investigación titulada: “Competencias directivas y planificación curricular docente de instituciones educativas públicas, Red 04, UGEL 02. Independencia, Lima, 2022”, cuyo objetivo general estuvo en asentar la correlación de las variables competencias directivas y la planificación curricular en los maestros del nivel secundario de las instituciones públicas de la Red 04 de la jurisdicción de la Ugel 02. Independencia, Lima, 2022.

El estudio es de tipo aplicada, descriptivo correlacional de nivel, el diseño del estudio es no experimental de corte transversal y por enfoque es cuantitativo. 78 docentes del nivel secundaria conformaron la muestra. Se usó la encuesta como técnica y 2 cuestionarios como instrumentos de acopio de datos los cuales se adaptaron y validados por juicio de expertos, tanto para la variable competencias directivas como para la variable planificación curricular aplicada a los docentes; La confiabilidad de los instrumentos se midió a través del alfa de Cronbach resultando de un porcentaje alto de confiabilidad.

Respecto al objetivo general: “Determinar de qué forma se relacionan las competencias directivas en la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022”, se determinó que existe correlación directa moderada ($Rho=0.504$) entre las variables y además de ser altamente significativa ($p<0.01$). Por lo que se concluye que las competencias directivas se relacionan de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular.

Palabras Clave: Competencias directivas, planificación curricular, docentes.

Abstract

The present investigation entitled: "Management competencies and teaching curricular planning of public educational institutions, Red 04, UGEL 02. Independencia, Lima, 2022", whose general objective was to establish the correlation of the variables managerial competencies and curricular planning in teachers of the secondary level of the public institutions of the Network 04 of the jurisdiction of the Ugel 02. Independencia, Lima, 2022.

The study is of the applied type, descriptive correlational level, the design of the study is non-experimental, cross-sectional and by approach it is quantitative. 78 secondary school teachers made up the sample. The survey was used as a technique and 2 questionnaires as data collection instruments, which were adapted and validated by expert judgment, both for the managerial competencies variable and for the curricular planning variable applied to teachers; The reliability of the instruments was measured through Cronbach's alpha, resulting in a high percentage of reliability.

Regarding the general objective: "Determine how the management skills are related to curricular planning in secondary level teachers of the II:EE of Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022", it was determined that there is a direct correlation moderate ($Rho=0.504$) between the variables and in addition to being highly significant ($p<0.01$). Therefore, it is concluded that managerial competencies are directly related in a moderate and highly significant way with curricular planning.

Keywords: Management skills, curricular planning, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la importancia de la gestión del directivo se da por los resultados de los aprendizajes, al lado de la parte organizacional, la gestión pedagógica en las aulas y la convivencia escolar. Desde el panorama internacional, la Organización de Estados Iberoamericanos OEI (2017), indican que las competencias directivas y el liderazgo son preocupaciones en el ámbito educativo como algo primordial para innovar y lograr mejoras en el sistema educativo. También en los reportes sobre Educación de América y el Caribe, la UNESCO (2016) manifiestan que los directores consultados resaltan la capacitación como algo importante; el 35% de los líderes educativos, reconocen debilidades en sus competencias directivas, en la planificación pedagógica, en la consecución de metas establecidas, escaso trabajo en equipo, entre otros.

Asimismo la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), adherida a la UNESCO, indica respecto a la formación de directivos en América latina, que los programas de formación son desiguales y de baja calidad, ya que menos del 50% de directivos de la región tienen título universitario y que el 20% de ellos tienen estudios especializados de posgrado no necesariamente en administración educativa. Considerando a Guatemala con un 34,5%, Brasil 78,7%, Cuba 80.9%, República Dominicana 85,5%, Argentina 89,4%, Colombia 91,2%, El Salvador 92,2% y Perú 94,9% como directivos que han culminado sus carreras profesionales; por lo cual la intención de los regímenes de Latinoamérica es priorizar la preparación conveniente de los directivos de escuelas (López et al., 2019).

Transformar la educación para lograr sociedades pacíficas, justas y sostenibles, para lo cual la pedagogía debe organizarse en base a principios de colaboración, cooperación y solidaridad, la planificación curricular debe centrarse a desarrollar aprendizajes ecológicos, interculturales que ayuden a los estudiantes a alcanzar conocimientos que puedan aplicarlos y a la vez cuestionarlos, promover las comunidades profesionales de aprendizaje reconociendo la función del docente como productores de conocimiento y transformadores educativos, además la escuela debe

promover la equidad y la inclusión como bienestar individual y colectivo (UNESCO, 2021)

Al respecto la (UNESCO, 2016) manifiesta que los docentes aportan significativamente con la mejora de los aprendizajes, apoyados de los directores en los colegios, funcionarios de los ministerios de educación y de las comunidades. Hay indicios suficientes de que los maestros están llanos al cambio, a seguir actualizándose y crecer durante su carrera. Para lo cual, requieren tiempo y espacio para el trabajo colaborativo con sus pares y los directores, del mismo modo tener oportunidades para el desarrollo de su profesión.

Desde el panorama nacional el (MINEDU, 2021) resaltan el liderazgo pedagógico que realizan los directivos en sus II.EE. a pesar de las dificultades que afrontan para darle continuidad al servicio educativo desde marzo del 2020, sin embargo esperan el desarrollo de políticas y planes de apoyo a directivos en beneficio de la gestión que realizan. Lo que se refleja en la encuesta remota realizada a directivos de II.EE públicas de todas las regiones del país donde el 42,4% de directivos requiere de capacitación en determinación de metas e instrumentos de gestión, mientras que el 40,4% en manejo de herramientas TIC; por otro lado en cuanto al acompañamiento y monitoreo al 39,6% requiere capacitación en análisis de evidencias recogidas, el 30,7% en como promover el trabajo colaborativo y un 18,7% en la realización del dialogo reflexivo en lo que concierne a la práctica docente.(ENDI REMOTA, 2021).

Además, el accionar de los directivos se da en forma indirecta, ya que el docente es el que realiza el trabajo directo con los estudiantes; pero los factores en que influye el directivo son claves para mejorar los aprendizajes, y mejorar el desempeño docente, coordinando colegiadamente en todo lo concerniente a la planificación curricular. (Ñaña y Huaranga, 2020).

Asimismo para el CNEB, la planificación curricular a nivel institucional es una herramienta importante para la gestión de procesos de los aprendizajes, por lo cual el directivo debe liderar e involucrarse en el proceso de planificación para que coordinadamente con los docentes se logre mejores resultados ya que uno de los ejes

de la función directiva es liderar la comisión de gestión pedagógica para lograr la eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje (MBDD-MINEDU, 2015).

Asimismo en las instituciones educativas pertenecientes a la Red 04 de la jurisdicción de la Ugel 02 del distrito de Independencia, hay una percepción de desmotivación de los docentes, por lo que los equipos directivos de sus respectivas II.EE, ya que no reciben el apoyo pedagógico necesario, para realizar la planificación curricular en todos sus aspectos como la diversificación curricular, la mediación de los aprendizajes y la evaluación formativa a través de comunidades de aprendizaje, ya que solo se centran en compartir información sin la socialización correspondiente y le dan más importancia a otros aspectos administrativos, descuidando el liderazgo pedagógico que deben ejercer dentro de las II.EE a su cargo, por tal motivo, éste estudio pretende evidenciar cómo las competencias directivas tienen influencia en la planificación curricular de los docentes.

Para el estudio se formuló como problema general: ¿De qué manera se relacionan las competencias directivas en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?; así mismo se formularon los problemas específicos: (1) ¿De qué manera se relacionan la competencia comunicativa en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?; (2) ¿De qué manera se relacionan la competencia de liderazgo pedagógico en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?; (3) ¿De qué manera se relacionan la competencia de planeación estratégica en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?; (4) ¿De qué manera se relacionan la competencia de trabajo en equipo en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?

La justificación del estudio, consideramos los siguientes aspectos: En la parte teórica, se propuso fortalecer los fundamentos teóricos respecto a las competencias directivas y planificación curricular que esperamos que genere la reflexión tanto en directivos y docentes. También se espera aportar conocimientos y precedentes para

la ejecución de investigaciones venideras. En la parte práctica presentaremos la recopilación de datos recogida por dos cuestionarios aplicadas a los encuestados respecto a su percepción de las variables planteadas y sus respectivas dimensiones.

Resultados de esta investigación van a servir para tener en cuenta futuras medidas por el ente correspondiente para la selección de los directivos, los cuales deben reunir las competencias básicas para poder desempeñarse eficientemente en el cargo el cual se verá reflejado en un acompañamiento, monitoreo y seguimiento en la planificación curricular de los docentes a su cargo para lograr los aprendizajes esperados de los escolares. En el ámbito metodológico, la investigación va a seguir de meticulosamente los procesos metodológicos, buscando la correspondencia entre las variables.

Por lo descrito, el estudio se centrará en ver como las competencias directivas que debe poseer un directivo repercute en la planificación curricular de los docentes a su cargo con la finalidad de alcanzar mejores niveles de logro de aprendizajes en los escolares, a través de una adecuada planificación contextualizada, mediación y evaluación de los aprendizajes, en las II.EE de la Red 04 en el distrito de Independencia.

El objetivo general del estudio es: Determinar de qué forma se relacionan las competencias directivas en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; para lo cual se proponen los objetivos específicos siguientes: (1) Determinar de qué forma se relacionan la competencia comunicativa en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (2) Determinar de qué forma se relacionan la competencia de liderazgo pedagógico en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (3) Determinar de qué forma se relacionan la competencia de planeación estratégica en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (4) Determinar de qué forma se relacionan la competencia de trabajo en equipo en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

La hipótesis general del presente estudio es: Las competencias directivas se relacionan considerablemente en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; por lo que se formularon cuatro hipótesis específicas: (1) La competencia comunicativa se relacionan considerablemente en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (2) La competencia de liderazgo pedagógico se relacionan considerablemente en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (3) La competencia de planeación estratégica se relacionan considerablemente en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022; (4) La competencia de trabajo en equipo se relacionan considerablemente en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se han considerado las contribuciones internacionales, como de Cruz (2021) en su estudio el objetivo es analizar la relación entre la gestión educativa y las competencias profesionales directivas. Es de diseño cuantitativo no experimental y aplicada, utilizó encuestas como instrumentos para el recojo de datos de las 2 variables planteadas: Gestión educativa y competencias profesionales directivas, la muestra fue de quince rectores. Para contrastar la hipótesis utilizó el aplicativo SPSS. La prueba de normalidad corresponde a: Gestión educativa: 0,925 con significancia $p = 0,229$ al 5% ($p < 0.05$) y a competencia profesional directiva: 0,893 de significancia $p = 0,076$ al 5% ($p < 0.05$), lo que implica que existe una relación de significatividad entre las variable; por lo que hay relación entre la gestión educativa y las competencias directivas profesionales.

De igual forma, Inca (2021) en su investigación el objetivo es proponer un programa para los directivos de centros educativos. La investigación de enfoque cuantitativo, diseño de tipo transversal-transeccional. La población y la muestra estuvo formado por 44 rectores, la técnica usada fue la encuesta y cuestionarios con escala tipo Likert como instrumentos; estos fueron revisados por expertos. Los resultados inciden en implementar programas en las dimensiones de comunicación, liderazgo y manejo emocional, para el fortalecimiento de sus habilidades directivas. Una conclusión un elevado porcentaje de directivos manifiestan estar de acuerdo con el contenido del programa para fortalecer las competencias directivas.

También, Murillo, Bedoya y Gonzáles (2021) el objetivo de la investigación es analizar la opinión de los directivos sobre su identificación con las variadas competencias de los cargos que ejercen. La investigación compara los resultados de acuerdo al cargo jerárquico, género y de la modalidad de servicio del centro pública o privada. El estudio es de enfoque cuantitativo descriptivo y se utilizó el cuestionario con una escala tipo Likert para recoger información, La muestra no probabilística fue 272 directivos en Colombia, de diversos centros. Se concluyó que las competencias con mayor grado de significatividad son el liderazgo pedagógico y trabajo en equipo.

También, Sotomayor (2020) su objetivo fue analizar en qué relación se encuentran la calidad educativa y la planificación curricular; de diseño correlacional,

tipo no experimental. Muestra constituida por 30 docentes, los cuales ofrecieron información sobre habilidades a tener en cuenta en la planificación curricular y su repercusión sobre la calidad educativa, validados y de confiabilidad de .906 y .938 respectivamente. La estadística descriptiva sirvió para la interpretación de los datos para determinar la relación de las variables y con la estadística inferencial (Rho Spearman) se determinó las correlaciones entre las variables. De los resultados el 83.3% de maestros poseen un alto nivel de planificación curricular y el 16.7% nivel medio; el 96.7% piensan que la calidad educativa es de nivel alto y el 3.3% nivel medio. La correlación negativa muy débil entre las variables, con significancia ($0.539 > 0.05$) y $Rho = -0.116$, se concluye que las variables planificación curricular docente y calidad educativa no guardan relación significativa.

También Quintero, Ramírez y Miranda (2021) cuyo objetivo es determinar si los directivos, asumen las características de la comunicación asertiva. De estudio descriptivo, transversal. Se contó con una muestra de 22 directivos, utilizó la entrevista semiestructurada como instrumento. De los resultados el mayor estilo comunicativo usado fue el asertivo confrontacional en un 42%. Concluye que se necesita de directivos que actúen aislados de conductas agresivas y egoístas; a la vez que dejen las posiciones acríicas y pasivas; por lo cual deben de practicar una comunicación adecuada como una de las competencias directivas.

Asimismo, para Araiza et al. (2014), La finalidad fue conocer el desempeño de los directivos en la gestión escolar y su relación con los años de servicio y el grado de estudios en centros educativos; de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, correlacional; con una muestra de 46 instituciones, donde los resultados muestran un desempeño medio; con licenciatura 0,43%, con maestría 51,06% y doctorado 8,51%, respecto a la antigüedad, van de 13 a 43 años de servicio. En el estudio se identificó resultados aceptables, con limitaciones a superar a través de capacitaciones en competencias directivas, cuyas dimensiones más destacadas son la comunicación y el liderazgo.

De acuerdo a los estudios nacionales tenemos a Tafur (2018) menciona que la finalidad de la exploración es especificar las competencias que los directivos identifican relevantes para la administración escolar, evaluar las competencias de los directivos en su administración escolar y analizar las expectativas que tienen los directivos en el

cargo que desempeñan. El estudio es aplicado, de tipo descriptivo, de metodología mixta. Usó el cuestionario, guías de observación y entrevista. De los resultados se evidencia que los directivos encuestados identifican las competencias relevantes para la gestión, pero, en la actividad el cumplimiento de las competencias se ve limitado, respecto al asesoramiento de los maestros, al monitoreo y acompañamiento y al apoyo en la planificación curricular. Por lo que se concluye que es necesario fortalecer las competencias directivas.

Así mismo Rafael y Orbegoso (2019) en su investigación que tuvo como propósito establecer de qué forma influye la competencia pedagógica de los directivos en la labor del maestro. El estudio es cuantitativo de enfoque, método hipotético-deductivo, no experimental de diseño correlacional y de corte transversal. La población fue 267 docentes y la muestra de 158 docentes, para el recojo de datos se utilizó el cuestionario. Se concluye que existe influencia de la competencia pedagógica de los directivos en labor del maestro. Con la prueba de Nagelkerke con coeficiente 0,495 o 49.5%, estaría detallando la variabilidad, la cual presenta la dependencia entre las variables.

También, Maldonado (2019) en su estudio su objetivo es establecer en qué razón la gestión pedagógica influye en la labor del maestro y proponer opciones para la administración correcta de las II.EE. El estudio fue aplicado, descriptivo correlacional, no experimental de diseño y transversal, de 115 maestros de población y muestra de 89 maestros, se usó el cuestionario como instrumento, la encuesta como técnica, los datos se evaluaron estadísticamente. Con los resultados se estableció una correlación significativa entre ambas variables. Se concluye que existe relación entre las dos variables planteadas debido a la correlación de Spearman ($p < 0,05$) y coeficiente de correlación por Rangos es positiva $\rho = (0.778 0)$, relación directa. Se deduce que a una buena gestión pedagógica, desencadena en mejores prácticas de los maestros.

Así mismo para, Sudario (2020) su objetivo es fijar la correspondencia entre la gestión directiva y planificación curricular; no experimental de diseño, descriptivo – correlacional de tipo, se utilizó 2 cuestionarios, muestra de 42 maestros. Los resultados dan un nivel alto con el 90,5% para las variables de estudio. Asimismo la

correspondencia relevante de las variables, de coeficiente Rho de Spearman 0,742, de correlación elevada, relevante y directa. También se determinó significatividad entre la variable 1 y las dimensiones de métodos; programa curricular; sesiones de aprendizaje y evaluación (Rho = 0,522**; Sig. = 0,000 < 0.01). Concluyen que la relación entre ambas variables es positiva.

También Serrano (2019) su objetivo es establecer la relación entre la gestión directiva y planificación curricular. Plantea la hipótesis en la cual afirma que la administración del director influye considerablemente en la programación curricular de los maestros. La población de 30 docentes, de muestreo censal. De tipo cuantitativa, transversal, no experimental de diseño, correlacional causal. Se utilizó la encuesta e instrumento dos cuestionarios, 22 ítems con escala ordinal. Los resultados dan a conocer un 70% de los maestros aceptan la administración del director y la programación curricular. Concluye que hay una relevante influencia de la gestión del director en la planificación curricular.

Asimismo, Gómez (2020) cuyo objetivo relacionar la competencia digital y la planificación curricular en maestros. De enfoque cuantitativo, no experimental de diseño, hipotético deductivo de corte transversal. De población 104 y muestra 78 docentes. Técnica encuesta y cuestionarios de instrumento con medición de escala de Likert. Los resultados muestran a un 65.4% en un nivel adecuado a la competencia digital y la planificación curricular, el 94.9% la consideran en un nivel eficiente, al aplicar los estadígrafos se ve que existe una relación positiva baja entre ambas variables, lo que implica que guardan relación relevante ambas variables.

De igual forma Vela, Cáceres y Gamero (2020) en su estudio su objetivo es reconocer las competencias directivas, incluidos en el MBDD para elaborar y darle la utilidad al balance Anual de Gestión. Descriptivo, aplicado, diseño relacional. Con la participación de 60 directivos de instituciones estatales, se usó una escala de autovaloración y un cuaderno de campo. Los resultados mencionan que los directivos son benévolo en su autovaloración, frecuentemente no hacen el diagnóstico institucional, la mayoría de directivos no consolidan resultados cuantitativos y cualitativos de los compromisos asumidos. Falta de reflexiones colegiadas. Concluye, que la mayor parte de directivos no tienen competencias básicas para elaborar el IGA

lo que mella el liderazgo, por lo que se requiere un acompañamiento durante el trabajo de comunidades de aprendizaje.

También, Ccapa (2021) centró su objetivo en fijar la correspondencia entre el liderazgo pedagógico y la planificación curricular. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, aplicado, de nivel descriptivo y correlacional. Utilizó cuestionarios de escala Likert, los que proporcionaron datos de 28 docentes que se tomó como muestra. Por medio del coeficiente Rho de Spearman, concluyó ambas variables se relacionan; precisando valores de $\rho=0.879$ y $p=0,000$ de alta relación y significatividad.

Así como a, Huallpa (2019) el objetivo de su estudio es establecer la relación entre la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes. La población es de 375 y muestra 105 docentes de secundaria. Tipo no experimental, transeccional, diseño descriptivo correlacional causal. Se usó cuestionarios para recoger datos, para determinar la relación entre las variables, como aspectos claves ligados a la evaluación de los aprendizajes, como: recojo y análisis de evidencias, procesos y logros de aprendizaje. Los resultados indican, la baja percepción de los docentes sobre la planificación curricular que preparan. Concluye que la planificación curricular se relaciona significativamente con la evaluación de los aprendizajes. La correlación entre las dos variables, implica que si los docentes no improvisan sus actividades y realicen una planificación curricular adecuada, cumplirán con la evaluación formativa de los aprendizajes.

Finalmente, tenemos a Crispín et al (2022) su objetivo es comprobar la influencia del ejercicio gerencial y el liderazgo académico en la gestión escolar orientada al aprendizaje en centros educativos, de enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental con la participación de docentes del nivel secundario. Empleó muestreo probabilístico y usó encuestas para recolectar datos, para luego ser analizados estadísticamente. En los resultados muestra un 55% de dependencia entre las variables, para ejercicio gerencial fue del 72% y en la parte del liderazgo académico es de 73%. Concluye que el ejercicio gerencial y del liderazgo académico influye en la gestión escolar orientada al aprendizaje.

En relación a la teoría que sustenta las competencias directivas, se ha considerado a la teoría organizacional y habilidades gerenciales, la cual se basa en la teoría de la eficiencia organizacional. Para Rivas (2007) Fayol es considerado el pionero de la doctrina administrativa por sus aportes a la profesionalización de la administración, considerando a la planeación, organización, dirección, coordinación y control como los cinco elementos del proceso administrativo. Del mismo modo se va a tener en cuenta a Drucker con su propuesta de la administración por objetivos. Cadena, (2017) en base a esta teoría, resalta que cada persona asume un rol fundamental en la institución, ya que todos deben funcionar con un mismo objetivo; donde la capacidad de integración del gerente y la toma de decisiones correctas conllevará a todo el equipo a la consecución de los objetivos. Whetten y Cameron, (2011) precisa los roles de líder, comunicador, integrador, tomador de decisiones, creativo, oportunista, observador; emprendedor e innovador y emprendedor, son las habilidades que debe asumir el directivo para una gestión efectiva, que se complementa con los componentes de la institución o empresa.

Asimismo, Jácome y Martínez (2020) mencionan que la escuela que se gestiona eficazmente produce mejores aprendizajes, por lo cual el rol del director cobra importancia en la gestión institucional, guiado a la consecución de una enseñanza óptima centrado en el desempeño y aprendizaje, como respuesta a los compromisos de gestión y el buen desempeño de los docentes a fin de conseguir los objetivos que respondan al diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión pedagógica de la escuela. Por otro lado Miranda y Rosabal (2016) afirman que la función de la gestión directiva pone énfasis en la preparación para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos en las escuelas, para obtener beneficios de la aplicación colaborativa y la habilidad de adaptación a situaciones de cambio en la diversificación del currículo educativo.

También en referencia a las competencias directivas, Madrigal (2009) hace referencia a habilidad como la capacidad adquirida por aprendizaje, la cual produce resultados planteados con alto grado de certeza, minimizando el tiempo y recursos. Se menciona esta definición ya que las habilidades directivas se adquieren y se aprenden para obtener resultados previstos. El fin del autor es lograr que el directivo reconozca

y desarrolle habilidades para un desempeño adecuado en consecución de metas. Actualmente las competencias y habilidades directivas se transmiten mediante asistencias, talleres, especializaciones, maestrías y doctorados. Al respecto Enebral (2007) las habilidades que adquirimos nos hacen más competentes, al referirse a las habilidades del pensamiento, hace referencia a que ¡se aprende a pensar!; este mismo enfoque se puede considerar para los diferentes tipos de habilidades que deben ser desarrollados para que el directivo sea el líder eficiente en el cumplimiento de sus funciones.

También Cruz y Vega (2009), hace referencia a competencias como habilidades, conocimientos y actitudes, que le permite a una persona a tener un buen desenvolvimiento en el puesto que se desempeña. La variable competencias directivas se considera las dimensiones: a) competencia comunicativa, resaltando la comunicación asertiva con los docentes y demás integrantes de la comunidad b) liderazgo pedagógico, habilidad para conducir al personal a la consecución de los objetivos. c) planeación y administración, habilidad para la elaboración de planes de trabajo así como el manejo adecuado de los recursos financieros. d) trabajo en equipo, habilidad para la implementación de comunidades de aprendizaje, reflexiones, según La Madriz y Parra (2016).

Como primera dimensión se menciona a la competencia comunicativa, que es conceptualizada por Rodríguez (2022) como un proceso fundamental para la comprensión de los individuos en las distintas organizaciones sociales, incluyendo las educativas. Asimismo Cañas y Hernández (2019), dan a comprender que es la habilidad para expresar de forma certera, transparente evitando comportamientos violentos, agresivos o de reclamos, respetando las formas de pensar de las personas, es decir, oír sin emitir juicios, manteniendo la empatía con todos, respetando opiniones e intereses. También, Caridad et al. (2017), mencionan que manejar una comunicación asertiva es la capacidad de dialogar con naturalidad, claridad y razonablemente, con el respeto a las diversas opiniones y posturas de las personas, con la afectividad y empatía necesaria.

Por otra parte, Aragón (2011) refiere que la comunicación es un procedimiento interactuar socialmente donde los emisores y receptores comparten roles en la

comunicación, con el objetivo de fijar y obtener metas comunes. Del mismo modo Lesmes et ál. (2020) menciona que se trata de una actividad compleja que demanda procesos superiores del pensamiento, competencias gerenciales, pedagógicas y socioemocionales para poderla cumplir satisfactoriamente, pues tras su efectiva concreción, los participantes se entienden, hacen determinadas actividades y, con entusiasmo se comprometen a trabajar en función de un bien común.

Como segunda dimensión se menciona al liderazgo pedagógico, al respecto Rodríguez, Ordóñez y López. (2020) refieren a ella como la evolución de la gestión pedagógica y la forma de administrar con objetivos comunes, con la finalidad de lograr los aprendizajes de los estudiantes y la conducción y mejora de la escuela. En ese sentido Bolívar (2010) afirma que el liderazgo debe centrarse en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración. Mientras que para Robinson, Hohepa, y Lloyd (2009) se refiere a la tarea de promover el desarrollo profesional docente y la planificación para la mejora de los aprendizajes. Por otra parte Hallinger y Wang (2015) afirman que el aprendizaje no solo depende del trabajo del docente dentro de aula, también es primordial el liderazgo que proporciona el director ya que ejerce influencia relevante en el logro de las metas propuestas. Por su parte Parra y Matus (2016) afirman que es obligatorio la articulación entre el desempeño docente y la gestión directiva para incentivar la mejora continua del trabajo en las aulas.

Como tercera dimensión se menciona a la planificación estratégica, según Diaz y Villafuerte (2022) es entendida como una secuencia de acciones con participación activa de sus miembros, que les permita tener una misión y visión en común a través de un diagnóstico real (FODA); para la planificación de actividades relevantes con el fin de alcanzar metas a corto y mediano plazo, También para, Vergara et al. (2021) es el análisis de los que acontece en la actualidad para buscar soluciones de mejora continua en un futuro cercano. Es necesario planificar la gestión de los centros educativos en diversas áreas, para obtener la calidad de la educación. Este análisis debe considerarse como un plan de trabajo conjunto entre directivos y docentes, para períodos cortos, medianos y de largo plazo.

El objetivo de las escuelas es brindar una capacitación adecuada de calidad para que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes, partiendo de una adecuada planificación y el trabajo colaborativo, conducirán al logro de las metas. Por lo cual, podemos decir que el sistema educativo en general necesita de una planificación estratégica de acuerdo al contexto de la comunidad educativa, Cruz y Santos (2021), manifiestan que se debe monitorear día a día el fortalecimiento de la calidad educativa en las diferentes modalidades y niveles, comenzando por la educación básica, planificando estrategias y medios de aprendizaje para los estudiantes.

La cuarta dimensión hace referencia al trabajo en equipo, para Toro (2015) aduce al mismo como necesidad organizacional, donde los directivos deben tomar decisiones considerando los diferentes factores de la institución, donde cada integrante de la comunidad debe interactuar en función de las metas organizacionales y no pensar en metas individuales o personales, donde se garantice un clima de colaboración mutua entre los miembros de la organización.

Para Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Frassati (2019). Trabajar en equipo es una acción que lo ejecutan determinado número de personas en el interior de una organización sea este laboral, económico, social o familiar. Es parte de la vida de todas las personas ya que somos entes sociales que estamos en constante convivencia y relaciones con diversas personas. Por lo cual, es necesario propiciar comunidades de trabajo en las organizaciones públicas en el cual los trabajadores logren desenvolverse como un equipo y conseguir los objetivos que persigue la organización.

En cuanto a la segunda variable planificación curricular, según Araujo, (2009) se entiende como el proceso dinámico, flexible de organización de experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto de los estudiantes, que todo docente realiza para desarrollar competencias de área. El proceso de planificación permite el replanteo de estrategias si fueran necesarias en función al logro de los aprendizajes de los y las estudiantes. La planificación pedagógica es continua en todos los aspectos que encierra, siempre con la finalidad de desarrollar aprendizajes que se desea conseguir en los y las estudiantes.

Para el MINEDU, (2019) consiste en organizar secuencial y gradualmente experiencias de aprendizaje para conseguir las competencias previstas. Para lo cual debe plantearse una situación significativa retadora y de interés para el estudiante. Además estas actividades deben tener una secuencia lógica para conseguir los aprendizajes y el progreso de las competencias que el perfil de egreso solicita al finalizar la educación básica.

Para la variable planificación curricular para la presente investigación se han considerado las siguientes dimensiones: a) planificación de las actividades de aprendizaje, donde se quiere que el docente maneje estrategias de diversificación del CNEB en los planes anuales y las experiencias de aprendizaje. b) Mediación pedagógica para el desarrollo de competencias, capacidad del docente para establecer una secuencia didáctica a través del manejo de estrategias pertinentes para el logro de los propósitos de aprendizaje plasmadas en las sesiones de aprendizaje. c) evaluación formativa, que consiste en analizar las evidencias de aprendizajes de acuerdo a los criterios de evaluación planteados por el docente, para luego hacer la devolución y seguimiento a través de una retroalimentación descriptiva y reflexiva. MINEDU, (2020)

La primera dimensión hace referencia a planificación de las actividades de aprendizaje, para Carriazo, et al (2020) lo relevante en la planificación curricular es la organización de forma coherente de los objetivos a conseguir con los alumnos. Lo que supone tener en cuenta acciones antes de la práctica sobre los propósitos a lograr, con qué fin se realizará y cómo se logrará de forma idónea. Así resulta importante la selección de contenidos, los procedimientos y las actitudes que se trabajarán, en cuanto y con qué grado de dificultad. Plantear retos o estímulos motivadores de aprendizaje con actividades considerando el contexto del grupo y su relevancia es primordial para el aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, Méndez, et al (2008) menciona que es necesario que los docentes consideren los siguientes aspectos para una adecuada planificación curricular: el diagnóstico o prueba de entrada al inicio, el objetivo o propósito de la planificación donde se da la visión general y específica de la acción, la selección de estrategias y metodologías donde se considera métodos, técnicas y recursos a usar, herramientas

para la elaboración de la planificación curricular en base a las competencias y finalmente la evaluación de la planificación el que nos ayudará a medir y replantear el avance de lo planificado. Por lo cual según Sánchez (2019) es necesario un cambio de actitud de los maestros, ya que el campo educativo ha sufrido cambios considerables y necesita de maestros preparados en el uso de estrategias transformadoras que fortalezcan la planificación curricular, por lo que se requieren prácticas e integración educativa que brinden el desarrollo profesional del docente.

La segunda dimensión hace referencia a la Mediación pedagógica para Kirschner et al., (2018) se da a través del vínculo entre docente y estudiante generando en este último una zona de desarrollo próximo, mediante el trabajo colaborativo, donde el docente actúa como apoyo brindando información y realimentación a los procesos cognitivos del que aprende. Teniendo en cuenta la labor del mediador pedagógico consolidando los procesos cognitivos en la enseñanza, se resaltan tres herramientas importantes, las de apoyo cognitivo, las de reto cognitivo y las de realimentación.; las primeras son organizadas intencionalmente por el docente para presentar al estudiante información a su alcance, preparando su mente para futuras tareas autónomas; el segundo tiene por finalidad involucrar activamente al aprendiz en su proceso de aprendizaje; finalmente el tercero consiste en guiarlos hacia objetivos de aprendizaje. Asimismo Orbegoso, (2021) afirma que la mediación pedagógica influye en el progreso de capacidades; sin embargo, las variadas maneras de mediación deben conducirse coherentemente y pertinente a los niveles de competencia del que aprende.

La tercera dimensión hace referencia a la evaluación formativa para conseguir las competencias, según Torres (2013) es el procedimiento que retroalimenta el aprendizaje, permitiendo al estudiante reorganizar el proceso de su aprendizaje. Lo cual permite al docente y estudiante nivelar los aprendizajes, de acuerdo a la necesidad y pertinencia de las actividades desarrolladas en el aula. Asimismo Condemarín y Medina, (2000) afirman que la evaluación formativa muestra el nivel real de los aprendizajes del estudiante, lo cual permite al docente crear las condiciones para que pueda llegar a los aprendizajes esperados. Por lo cual esta evaluación,

proporciona información relevante sobre el proceso de aprendizaje para la retroalimentación y cambios de estrategias.

Una de las funciones de la evaluación formativa es conocer los resultados de los estudiantes, dificultades o debilidades en su desenvolvimiento en las actividades de aprendizaje y este resultado le da la posibilidad al docente a través de la mediación la implementación de otras estrategias de aprendizaje, que ayuden a desarrollar competencias, capacidades y actitudes de los alumnos, en la secuencia de aprendizajes. Torres (2013)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En cuanto al enfoque, se utilizó el de tipo cuantitativo, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), ya que se valoró y evaluó datos obtenidos para confirmar la hipótesis analizada. Además porque representa procesos organizados de forma secuencial para demostrar supuestos, como menciona Prieto y De la Orden (2017) es decir se utilizó la estadística como medio de análisis e interpretación de las particularidades de cada variable como sus dimensiones.

De igual forma, la presente investigación se sostiene en el nivel descriptivo-correlacional, Según Vara (2012) ya que se evaluó la relación entre las dos variables de estudio para dar explicación del comportamiento de una de las variables en función de la otra; en este caso determinó la relación de las competencias directivas y la planificación curricular y explica la relación entre dichas variables para demostrar el planteamiento de la hipótesis. Asimismo Hernández y Mendoza (2018) mencionan que estos estudios descriptivos tienen el fin de detallar particularidades de las variables en determinado contexto.

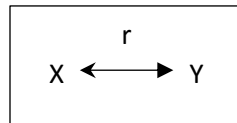
La investigación es de tipo aplicada, según Vara (2012) porque se espera que los resultados encontrados puedan aportar soluciones al problema planteado en la presente investigación y de esa forma contribuir con el trabajo tanto de directivos como docentes de la Red 04 de la jurisdicción de la Ugel 02; Independencia. También Prieto y De la Orden (2017) afirma que, el fin de este tipo de investigación es su practicidad, ya que los resultados obtenidos serán útiles en el inmediato plazo para solucionar problemas cotidianos, es decir que los resultados contribuirán para tomar decisiones en pos de la solución del problema.

También, en la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo ya que se han planteado hipótesis que llegarán a ser contrastadas con las teorías de las variables, competencias directivas y planificación curricular ya que de eso dependerá si se afirma o se niega la predicción deseada o si refleja el grado de influencia buscado. Hernández y Mendoza (2018) este método que nos ayuda conocer la realidad que

comienza con una supuesta explicación la que es puesta a prueba de las cuales se deducen algunas consecuencias.

Así mismo, el diseño que se utilizó es el no experimental de corte transversal, ya que las variables no fueron modificadas solamente serán observadas tal y cual en el contexto del estudio y por ende averiguaremos si las competencias directivas guardan relación o no con la planificación curricular y el instrumento fue utilizado en un momento determinado. Para Vara (2012) son estudios que se hacen sin manipular intencionadamente las variables y en lo posible solo se observan las situaciones para analizarlos en su ambiente natural.

El esquema siguiente representará lo enunciado líneas arriba:



Donde:

X: Variable independiente= Competencias directivas.

Y: Variable dependiente= Planificación curricular.

r : Factor de correlación

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable competencias directivas, se define, según Hellriegel (2002) como el conjunto de conocimientos, habilidades, procederes y aptitudes que requiere una persona para desempeñarse de forma eficiente en labores gerenciales; De la misma manera Madrigal (2009) alude a las competencias directivas, como habilidades o capacidades adquiridas por aprendizaje, la cual produce resultados planteados con alto grado de certeza, minimizando el tiempo y recursos. Se menciona esta definición ya que las competencias y habilidades directivas se adquieren y se aprenden con el fin de conseguir resultados previstos.

Dentro de ella se considera al liderazgo pedagógico, la comunicación, la planeación y administración y el trabajo en equipo. Cada una de estas dimensiones presentará 3 indicadores y se creará 2 ítems por cada indicador. Por lo cual se

construirá un cuestionario con 24 ítems los cuales serán procesados por un análisis estadístico.

La segunda variable planificación curricular, se define, según Araujo (2009) como el proceso dinámico, flexible de organización de experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto de los estudiantes, que todo docente realiza para desarrollar competencias de área. El proceso de planificación pedagógica es continua ya que permite el replanteo de estrategias en función al logro de los aprendizajes.

Dentro de ella se consideró la planificación de las actividades, la mediación pedagógica y la evaluación formativa. Cada una de estas dimensiones presenta 3 indicadores y se creará 2 ítems por cada indicador. Por lo cual se construirá un cuestionario con 18 ítems los cuales fueron procesados por un análisis estadístico.

Para medir las variables se utilizó la escala ordinal tipo Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los cuales se detallarán en la matriz de operacionalización.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por todos los docentes del nivel secundaria de las cuatro instituciones educativas, que actualmente cuentan con 78 docentes en el mencionado nivel.

Considerando que se va a trabajar con toda la población de estudio, no se calculó el tamaño de muestra y por consiguiente no se realizó el muestreo.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la primera variable competencias directivas, se aplicó como técnica la encuesta, asimismo se utilizó el instrumento validado por Álvarez (2022), el cual fue adaptado al contexto de las instituciones educativas. Este instrumento consta de 4 dimensiones, 3 indicadores y se crearon 2 ítems por cada indicador, por lo cual el cuestionario quedó conformado por 24 ítems; medidos en escala ordinal de tipo Likert de 5 valoraciones.

Para la segunda variable planificación curricular, se aplicó como técnica la encuesta, asimismo se utilizó el instrumento validado por Sudario (2020), el cual fue adaptado al contexto de las instituciones educativas. Este instrumento consta de 3 dimensiones, 3 indicadores y se crearon 2 ítems por cada indicador, por lo cual el cuestionario quedó conformado por 18 ítems; medidos en escala ordinal de tipo Likert de 5 valoraciones.

Hernández et al. (2016), nos dice que un instrumento es válido, si mide las variables del estudio. Para sus validaciones se consideró la de juicio de expertos y la confiabilidad del mismo.

Tabla 1: *Validación de juicio de expertos*

Expertos	Juicio
Mtra. Vásquez Núñez, Elizabeth Ángela	Aplicable
Dra. Dasilva Benavides, Llicela Rosagna	Aplicable
Dr. Reyes Argüelles, Hugo Mario	Aplicable

Para la confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach, para determinar la similitud y su grado, Valderrama y León et al., (2009).

En la Tabla 2 se observa que los instrumentos son altamente confiables respecto a las variables de estudio, esta prueba se realizó con una muestra piloto, de 20 docentes seleccionados al azar.

Tabla 2: *Resultados de análisis de confiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Competencias directivas	0.976	24
Planificación curricular	0.968	18
Comunicativa-CDD1	0.821	6

Liderazgo pedagógico-CDD2	0.951	6
Planificación estratégica-CDD3	0.955	6
Trabajo en equipo-CDD4	0.950	6

3.5 Procedimientos

La recolección de datos primero se pidió autorización al director de los cuatro instituciones públicas donde se aplicó el cuestionario, para lo cual se usó Google formulario, el cual se aplicó a la muestra del estudio de forma virtual principalmente y en los casos necesarios se aplicó de forma impresa y presencialmente, los cuestionarios fueron sometidos a su confiabilidad mediante la prueba piloto. Finalmente la base de datos obtenida fue procesada y verificada por el programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

En la presente, se siguió los pasos de la estadística descriptiva, para lo cual se ordenó los datos de la matriz de acuerdo a las características de las dos variables; enseguida se analizó los datos por medio del programa estadístico SPSS.

Posteriormente, se elaboró, las tablas y figuras para las interpretaciones de las hipótesis y objetivos. Se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman o Pearson según la normalidad de los datos. Finalmente se utilizó el método inferencial, para debatir la hipótesis general y las específicas y demostrar si existe relación entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

La presente se realizó teniendo en cuenta el código de ética con los que se realizan las investigaciones en la UCV (Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV). Asimismo, se mantuvo el anonimato de los participantes. De la misma forma se garantizó la propiedad intelectual de los autores citados (Ley sobre el

Derecho de Autor Decreto Legislativo N° 822) y la originalidad de este estudio, para lo cual se utilizó el programa turnitin y las normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos de las variables

Nivel de la variable Competencias Directivas

La Tabla 3 muestra los resultados de la aplicación a los 78 docentes de la muestra, en lo referente a la variable competencias directivas, donde el 53.8% tienen un nivel alto, el 35.9% un nivel medio y un 10.3% presentan un nivel bajo, resaltando un considerable nivel alto de los docentes encuestados respecto a las competencias directivas de sus directivos.

Tabla 3

Distribución porcentual de la variable Competencias Directivas

Nivel de Competencias Directivas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	10.3%
Medio	28	35.9%
Alto	42	53.8%
Total	78	100.0%

Nivel de la variable Planificación Curricular

La tabla 4 muestra los resultados de la aplicación a los 78 docentes de la muestra, en lo referente a la variable planificación curricular, donde el 87.2% tienen un nivel alto, el 11.5% un nivel medio y un 1.3% presentan un nivel bajo, resaltando un considerable nivel alto de los docentes encuestados respecto a la planificación curricular que realizan.

Tabla 4

Distribución porcentual de la variable Planificación Curricular

Nivel de Planificación Curricular	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.3%
Medio	9	11.5%
Alto	68	87.2%
Total	78	100.0%

Prueba de Normalidad

En la Tabla 5, se observa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (N>50), donde se observa que las variables competencias directivas con sus correspondientes dimensiones y la variable planificación curricular no cuentan con distribución normal, por lo cual se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 5

Prueba de normalidad para la variable competencias directivas y sus dimensiones en relación con la variable planificación curricular

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Competencias directivas.	0.105	78	0.034	NO
Planificación curricular	0.156	78	0.000	NO
Comunicativa-CDD1	0.131	78	0.002	NO
Liderazgo pedagógico-CDD2	0.153	78	0.000	NO
Planificación estratégica-CDD3	0.108	78	0.025	NO
Trabajo en equipo-CDD4	0.104	78	0.037	NO

Se utilizó la Tabla de Mayorga (2022) para determinar el nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

Tabla 6:

Tipos de correlación según Mayorga.

Rho	Grado de correlación
0	Correlación nula
±0.00...a 0.199...	Correlación muy baja
±0.20 a 0.399...	Correlación baja
±0.40 a 0.599...	Correlación moderada
±0.60 a 0.799...	Correlación alta
±0.80 a 0.999...	Correlación muy alta
1	Correlación perfecta

Fuente: Mayorga, L.A. (2022). Metodología de la Investigación.

Análisis Inferencial y Contrastación de las Hipótesis

Relación entre las Competencias Directivas y la Planificación Curricular

Objetivo general: Determinar de qué forma se relacionan las competencias directivas en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

En la Tabla 7, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis general donde se observa que al analizar la Rho de Spearman, existe una correlación directa moderada ($Rho=0.504$) entre las variables y además de ser altamente significativa ($p<0.01$). Por lo que se concluye que las competencias directivas se relacionan de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular. Además la ecuación de esta relación es la siguiente:

Planificación curricular= 0.328 competencias directivas+ 47.757 , donde las competencias directivas explican la variación de la planificación curricular en 30.49% ($R^2=0.3049$), lo cual se observa en el Grafico 1 (Ver anexo).

Tabla 7:

Relación entre las variables competencias directivas y planificación curricular

V1	V2	Rho de Spearman	p-valor	Conclusión
Competencias Directivas	Planificación Curricular	0.504	0.000	Hay correlación entre las variables

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Relación entre la Dimensión Comunicativa y la Planificación Curricular

Objetivo Específico 01: Determinar de qué forma se relacionan la competencia comunicativa en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

En la Tabla 8, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 01 donde se observa que al analizar la Rho de Spearman, existe una correlación directa moderada ($Rho=0.483$) entre la dimensión comunicativa y la planificación curricular y además de ser altamente significativa ($p<0.01$). Por lo que se concluye que la dimensión comunicativa se relaciona de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular. Además la ecuación de esta relación es la siguiente:

Planificación curricular= 1.342 dimensión comunicativa+ 47.554 , donde la dimensión comunicativa explican la variación de la planificación curricular en 25.71% ($R^2=0.2571$), lo cual se observa en el Grafico 2 (Ver anexo).

Tabla 8:

Relación entre la dimensión comunicativa y planificación curricular

D1	V2	Rho de Spearman	p-valor	Conclusión
Dimensión Comunicativa	Planificación Curricular	0.483	0.000	Hay correlación entre las variables

Relación entre la Dimensión Liderazgo pedagógico y la Planificación Curricular

Objetivo Específico 02: Determinar de qué forma se relacionan la competencia de liderazgo pedagógico en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

En la Tabla 9, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 02 donde se observa que al analizar la Rho de Spearman, existe una correlación directa moderada (Rho=0.437) entre la dimensión liderazgo pedagógico y la planificación curricular y además de ser altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo que se concluye que la dimensión liderazgo pedagógico se relaciona de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular. Además la ecuación de esta relación es la siguiente:

Planificación curricular = $1.1068 \times$ dimensión liderazgo pedagógico + 52.037, donde la dimensión liderazgo pedagógico explican la variación de la planificación curricular en 26.02% ($R^2 = 0.2602$), lo cual se observa en el Grafico 3 (Ver anexo).

Tabla 9

Relación entre la dimensión liderazgo pedagógico y planificación curricular

D2	V2	Rho de Spearman	p-valor	Conclusión
Dimensión Liderazgo Pedagógico	Planificación Curricular	0.437	0.000	Hay correlación entre las variables

Relación entre la Dimensión Planificación Estratégica y la Planificación Curricular

Objetivo Específico 03: Determinar de qué forma se relacionan la competencia de planeación estratégica en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

En la Tabla 10, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 02 donde se observa que al analizar la Rho de Spearman, existe una correlación directa moderada ($Rho=0.461$) entre la dimensión planificación estratégica y la planificación curricular y además de ser altamente significativa ($p<0.01$). Por lo que se concluye que la dimensión planificación estratégica se relaciona de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular. Además la ecuación de esta relación es la siguiente:

Planificación curricular= 1.003 dimensión planificación estratégica+ 54.818 , donde la dimensión planificación estratégica explica la variación de la planificación curricular en 24.68% ($R^2=0.2468$), lo cual se observa en el Grafico 4 (Ver anexo).

Tabla 10

Relación entre la dimensión planeación estratégica y planificación curricular

D3	V2	Rho de Spearman	p-valor	Conclusión
Dimensión Planeación Estratégica	Planificación Curricular	0.461	0.000	Hay correlación entre las variables

Relación entre la Dimensión Trabajo en Equipo y la Planificación Curricular

Objetivo Específico 04: Determinar de qué forma se relacionan la competencia de trabajo en equipo en la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

En la Tabla 11, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 02 donde se observa que al analizar la Rho de Spearman, existe una correlación directa moderada ($Rho=0.523$) entre la dimensión trabajo en equipo y la planificación curricular y además de ser altamente significativa ($p<0.01$). Por lo que se concluye que la dimensión trabajo en equipo se relaciona de forma directa moderada y altamente significativa con la planificación curricular. Además la ecuación de esta relación es la siguiente:

Planificación curricular= 1.2068 dimensión trabajo en equipo $+49.81$, donde la dimensión trabajo en equipo explica la variación de la planificación curricular en 31.0% ($R^2=0.3100$), lo cual se observa en el Grafico 5 (Ver anexo).

Tabla 11

Relación entre la dimensión trabajo en equipo y planificación curricular

D4	V2	Rho de Spearman	p-valor	Conclusión
Dimensión Trabajo en Equipo	Planificación en Curricular	0.523	0.000	Hay correlación entre las variables

V. DISCUSIÓN

En esta parte se verificó los datos obtenidos con los antecedentes citados en la parte del marco teórico, los que fueron citados del contexto internacional y nacional, la finalidad de la investigación fue determinar la relación entre las dos variables y entre las dimensiones de la variable Competencias Directivas y la Planificación Curricular en docentes del nivel secundaria de instituciones públicas de la Red 04, UGEL 02. Independencia, Lima, 2022.

Se evidenció respecto a la variable Competencias Directivas que el 53.8% tienen tendencia a un nivel alto, el 35.9% un nivel medio y un 10.3% presentan un nivel bajo, lo que se puede observar en la Tabla 3 estas deducciones son análogos a los resultados de Tafur (2018) quien evidenció que el 62.6% de encuestados perciben un nivel alto, el 30.6% un nivel intermedio y el 6.8% un nivel bajo respecto a las competencias directivas, mientras que López et al (2019) en su estudio evidenció que el 31.62% de los docentes entrevistados están de acuerdo con las funciones que realizan los directivos, el 59.66% están en desacuerdo y el 7,86% no saben o no opinan al respecto.

Este resultado tiene soporte en la teoría organizacional y habilidades gerenciales, la cual se basa en la teoría de la eficiencia organizacional de Fayol. Para Rivas (2007) resalta que esta teoría considera la planeación, organización, dirección, coordinación y control como los elementos del proceso administrativo. Para Whetten y Cameron, (2011) precisa los roles de líder, comunicador, integrador, tomador de decisiones, creativo, oportunista, observador; emprendedor e innovador, son las habilidades que debe asumir el directivo para una gestión efectiva. También Miranda y Rosabal (2016) la gestión directiva prioriza la planeación, realización y evaluación de los planes en las escuelas. Asimismo Madrigal (2009) hace referencia a las competencias como la capacidad adquirida por aprendizaje, la cual produce resultados planteados. Del mismo modo Cruz y Vega (2009), hace referencia a competencias como habilidades, conocimientos y actitudes, que le permite a una persona a tener un buen desenvolvimiento.

Con respecto a la variable Planificación Curricular se evidenció que el 87.2% tienen tendencia a un nivel alto, el 11.5% un nivel medio y un 1.3% presentan un nivel bajo, lo que se puede observar en la Tabla 4; estas deducciones son análogos a los resultados de Sudario (2020) quien evidenció que el 90.5% de encuestados perciben un rango alto y el 9.5% un rango medio, respecto a la planificación curricular, así mismo Sotomayor (2020) en su estudio evidenció que el 83.3% de los docentes encuestados muestran un nivel alto y el 16.7% un nivel medio, respecto a la planificación curricular.

Este resultado tiene soporte en la teoría de Araujo (2009) que entiende a la planificación curricular como el proceso dinámico, flexible de organización de experiencias de aprendizaje, que todo docente realiza para desarrollar competencias de área. Del mismo modo el MINEDU, (2019) considera a la planificación como la organización secuencial y gradual de las acciones de aprendizaje para lograr de las competencias previstas. Así también Huallpa (2019) concluye que la planificación curricular que realizan los maestros de las I.E de jornada completa del estudio, es regular, ya que un gran porcentaje no estructuran los elementos básicos del currículo, no ejecutan un diagnóstico propicio de la realidad educativa. Así mismo Sotomayor (2020) concluye que la planificación curricular que realizan los docentes presenta una correlación débil con la calidad educativa; como también Sudario (2020) encontró asociaciones significativas entre la gestión directiva y la planificación curricular que realizan los docentes de la unidad educativa del estudio.

Respecto al objetivo general, Se observa el Rho de Spearman = 0.504, que indica una correlación directa moderada, la sig. = 0.000, menor a 0.01 entre las variables; lo cual indica ser altamente significativa. Por lo que existe relación entre las competencias directivas y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

Este análisis tuvo sustento en la teoría de Jácome y Martínez (2020) que manifiestan que la escuela que se gestiona eficazmente produce mejores aprendizajes, por lo cual el rol del director cobra importancia en la gestión institucional, guiado a la consecución de una enseñanza óptima centrado en el desempeño y el aprendizaje, Así como afirma Cruz (2021) que concluye en su estudio afirmando que es viable plantear programas de gestión con el fin de mejorar las competencias de directivos para así mejorar el

desempeño y los aprendizajes. También Inca (2021) en su investigación concluye de forma análoga, que un elevado porcentaje de directivos manifiestan estar de acuerdo con los programas de actualización para fortalecer las competencias directivas.

Con respecto al objetivo específico 01, se observa el Rho de Spearman = 0.483, que indica una correlación directa moderada, la sig. = 0.000, menor a 0.01 entre las variables; lo cual indica ser altamente significativa. Por lo que existe relación entre la dimensión comunicativa y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

Este análisis tuvo sustento en la teoría de Aragón (2011) refiere que la comunicación es un procedimiento interactuar socialmente, con el objetivo de fijar y obtener metas comunes. Así mismo Lesmes et ál. (2020) menciona que se trata de una actividad compleja que demanda procesos superiores del pensamiento, competencias gerenciales, pedagógicas y socioemocionales para que las personas se entiendan por el bien común.

Estos resultados son análogos a los de Quintero, Ramírez y Miranda (2021) en su investigación cuyo objetivo fue averiguar si los directivos, asumen las características de la comunicación asertiva, en la cual concluye que se necesita de directivos que actúen aislados de conductas agresivas y egoístas; a la vez que dejen las posiciones acríicas y pasivas; por lo cual deben de practicar una comunicación adecuada como una de las competencias directivas. Asimismo de igual forma, para Araiza et al. (2014), en su estudio cuya finalidad fue conocer el desempeño de los directivos en la gestión escolar y su relación con los años de servicio; en el cual identificó resultados aceptables, con limitaciones a superar a través de capacitaciones en competencias directivas, cuyas dimensiones más destacadas son la comunicación y el liderazgo.

Con respecto al objetivo específico 02, se observa el Rho de Spearman = 0.437, que indica una correlación directa moderada, la sig. = 0.000, menor a 0.01 entre las variables; lo cual indica ser altamente significativa. Por lo que existe relación entre la dimensión liderazgo pedagógico y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

Este análisis tuvo sustento en la teoría de Rodríguez, Ordóñez y López. (2020) que refieren a ella como la evolución de la gestión pedagógica y la forma de administrar con objetivos comunes, con la finalidad de lograr los aprendizajes de los estudiantes y la conducción y mejora de la escuela. En ese sentido Bolívar (2010) afirma que el liderazgo debe centrarse en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración.

Estos resultados son análogos a los de Rafael y Orbegoso (2019) en su investigación que tuvo como propósito establecer de qué forma influye la competencia pedagógica de los directivos en la labor del maestro, donde concluye que existe influencia de la competencia pedagógica de los directivos en labor del maestro. También, Maldonado (2019) en su estudio su objetivo es establecer en qué razón la gestión pedagógica influye en la labor del maestro y proponer opciones para la administración correcta de las II.EE. Donde deduce que a una buena gestión pedagógica, desencadenará en mejores prácticas de los maestros. Así mismo para, Sudario (2020) de forma similar en su estudio cuyo objetivo fue fijar la correspondencia entre la gestión directiva y planificación curricular; concluyen que la relación entre ambas variables es positiva. También, Ccapa (2021) cuyo finalidad fue fijar la correspondencia entre el liderazgo pedagógico y la planificación curricular; concluyó que ambas variables se relacionan altamente y significativamente. También Crispín et al (2022) cuyo objetivo fue comprobar la influencia del ejercicio gerencial y el liderazgo académico en la gestión escolar orientada al aprendizaje; concluye que el ejercicio gerencial y del liderazgo académico influye en la gestión escolar orientada al aprendizaje.

Con respecto al objetivo específico 03, se observa el Rho de Spearman = 0.461, que indica una correlación directa moderada, la sig. = 0.000, menor a 0.01 entre las variables; lo cual indica ser altamente significativa. Por lo que existe relación entre la dimensión planificación estratégica y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

Este análisis tuvo sustento en la teoría de Diaz y Villafuerte (2022) que entiende a la planificación como una secuencia de acciones con participación activa de sus miembros, que les permita tener una misión y visión en común a través de un

diagnóstico real; para la planificación de actividades relevantes con el fin de alcanzar metas a corto y mediano plazo, También para, Vergara et al. (2021) es el análisis de lo que acontece en la actualidad para buscar soluciones de mejora continua en un futuro cercano. Es necesario planificar la gestión de los centros educativos, como un plan de trabajo conjunto entre directivos y docentes para obtener la calidad de la educación.

Estos resultados son análogos a los de Sudario (2020) cuyo objetivo es fijar la correspondencia entre la planeación directiva y planificación curricular; concluye que la relación entre ambas variables es positiva y significativa. También Serrano (2019) cuyo objetivo es establecer la relación entre la planeación directiva y planificación curricular; concluye que hay una relevante influencia de la gestión del director a través de una planificación estratégica en la planificación curricular. De igual forma Vela, Cáceres y Gamero (2020) en su estudio cuyo objetivo fue reconocer las competencias directivas, incluidos en el MBDD para elaborar y darle la utilidad al balance Anual de Gestión; concluye, que la mayor parte de directivos no tienen competencias básicas para elaborar el IGA lo que mella el liderazgo, siendo necesario acompañarlos en los procesos de trabajo colegiado. Así como a, Huallpa (2019) cuyo objetivo de su estudio fue establecer la relación entre la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes; concluye que la planificación curricular se relaciona significativamente con la evaluación formativa de los aprendizajes.

Con respecto al objetivo específico 04, se observa el Rho de Spearman = 0.523, que indica una correlación directa moderada, la sig. = 0.000, menor a 0.01 entre las variables; lo cual indica ser altamente significativa. Por lo que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.

Este análisis tuvo sustento en la teoría de Toro (2015) donde aduce al yratabo en equipo como necesidad organizacional, donde los directivos deben tomar decisiones considerando los diferentes factores de la institución, donde cada integrante de la comunidad debe interactuar en función de las metas organizacionales, donde se garantice un clima de colaboración mutua entre los miembros de la organización. Así como a Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Frassati (2019) que

mencionan que trabajar en equipo es una acción que lo ejecuta determinado número de personas en el interior de una organización. Por lo cual, es necesario propiciar comunidades de trabajo en las organizaciones públicas en el cual los trabajadores logren desenvolverse como un equipo y conseguir los objetivos que persigue la organización.

Estos resultados son análogos a los de Murillo, Bedoya y Gonzáles (2021) cuyo objetivo fue analizar la opinión de los directivos sobre su identificación con las variadas competencias de los cargos que ejercen; concluyó que las competencias con mayor grado de significatividad son el liderazgo pedagógico y trabajo en equipo. Así mismo Tafur (2018) cuya finalidad de su exploración es especificar las competencias que los directivos identifican relevantes para la administración escolar, evaluar las competencias de los directivos en su administración escolar y analizar las expectativas que tienen los directivos en el cargo que desempeñan. Por lo que concluye que es necesario fortalecer las competencias directivas especialmente el trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que las competencias directivas se relacionan de manera directa moderada (Rho de Spearman=0.504) y altamente significativa ($p<0.01$) con la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: $\text{Planificación curricular} = 0.328\text{competencias directivas} + 47.757$, por lo que las competencias directivas explican la variación de la planificación curricular en 30.49%.

Segunda:

Se determinó que la dimensión comunicativa se relacionan de manera directa moderada (Rho de Spearman=0.483) y altamente significativa ($p<0.01$) con la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: $\text{Planificación curricular} = 1.342\text{dimensión comunicativa} + 47.554$, por lo que la dimensión comunicativa explican la variación de la planificación curricular en 25.71%.

Tercera:

Se determinó que la dimensión liderazgo pedagógico se relacionan de manera directa moderada (Rho de Spearman=0.437) y altamente significativa ($p<0.01$) con la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: $\text{Planificación curricular} = 1.1068\text{dimensión liderazgo pedagógico} + 52.037$, por lo que la dimensión liderazgo pedagógico explican la variación de la planificación curricular en 26.02%.

Cuarta:

Se determinó que la dimensión planificación estratégica se relacionan de manera directa moderada (Rho de Spearman=0.461) y altamente significativa ($p<0.01$) con la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: $\text{Planificación curricular} = 1.003\text{dimensión planificación estratégica} + 54.818$,

por lo que la dimensión planificación estratégica explican la variación de la planificación curricular en 24.68%.

Quinta:

Se determinó que la dimensión trabajo en equipo se relacionan de manera directa moderada (Rho de Serman=0.523) y altamente significativa ($p < 0.01$) con la planificación curricular en los maestros del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022. Siendo la ecuación de regresión la siguiente: Planificación curricular = 1.2068dimensión trabajo en equipo +49.81, por lo que la dimensión trabajo en equipo explican la variación de la planificación curricular en 31.0%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda tener en cuenta los resultados del presente estudio para futuras investigaciones ya que se ha demostrado que existe relación directa altamente significativa entre las variables competencias directivas y planificación curricular.

Segunda:

Se recomienda a los directivos fortalecer sus competencias directivas en especial la comunicativa ya que es muy importante que el directivo se comunique con los docentes de forma asertiva para lograr una adecuada planificación curricular de forma colegiada, como se demostró en la relación que existe entre ambas variables.

Tercera:

Se recomienda a los directivos fortalecer sus competencias directivas en especial la de liderazgo pedagógico ya que es muy importante que el directivo como líder pedagógico oriente a los docentes en la planificación curricular de acuerdo al contexto de la institución, como se demostró en la relación que existe entre ambas variables.

Cuarta:

Se recomienda a los directivos reforzar sus competencias directivas en especial la de planificación estratégica ya que es muy importante que el directivo lidere la planeación de la I.E. a través de los instrumentos de gestión y los comités de gestión lo que repercutirá en una adecuada planificación curricular, como se demostró en la relación que existe entre ambas variables.

Quinta:

Se recomienda a los directivos fortalecer sus competencias directivas en especial la de trabajo en equipo ya que es muy importante que el directivo conforme comunidades de aprendizaje en la I.E. ya que el trabajo en equipo genera mejores resultados que el individual y a través de un trabajo colegiado desarrollar la planificación curricular, como se demostró en la relación que existe entre ambas variables.

REFERENCIAS

- Araiza Mendoza, S. M., Magaña y García, R., & Carrillo Vargas, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99–113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Araujo, B. (2009). Planificación y ciclo de aprendizaje en Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/30FI715>.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf
- Cadena, R. (2017). Teoría organizacional y habilidades gerenciales. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>.
- Carriazo, D. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-95. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Cañas, D. C., y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Revista Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Ccapa, J. (2021). Liderazgo Pedagógico y Planificación Curricular en la Escuela de Infantería del Ejército - 2019. (Tesis de maestría).
- Caridad, M., Cardeño, N., Cardeño, E., y Castellano, M. I. (2017). Contribuciones de la comunicación asertiva en la resolución de conflictos dentro de las instituciones de educación superior. *Revista Espacios*, 38(50), 6. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p06.pdf>

- Condemarin C. y Medina A. (2000). Evaluación auténtica de los aprendizajes. Chile: Andrés Bello.
- Crispín, R. L., Huayta-Franco, Y. J., Pimentel, J. F. F., Arenas, R. D., & Flores, E. (2022). MANAGEMENT PERFORMANCE, PEDAGOGICAL LEADERSHIP AND SCHOOL MANAGEMENT IN THE LEARNING. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(2). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85128485602&partnerID=40&md5=61135efdf70281b610b938cc098a6c15>
- Cruz, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6008-6018. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755
- Cruz, C. y Santos, O. (2021). La gestión de los directivos y la calidad del servicio educativo del colegio San Antonio Marianistas, Bellavista, Región Callao. *Journal of the Academy*, (4), 63-89. <https://doi.org/10.47058/joa4.5>
- Díaz Pérez, A., & Villafuerte Álvarez, C. A. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161-171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- ENDI REMOTA, 2021. Encuesta nacional a directores de instituciones educativas públicas de educación básica regular. Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar. https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/04/Endi-2020-Presentacion-General_DIF_6.pdf.
- Gómez, D. (2020). Competencia digital docente y planificación curricular en las instituciones educativas de las Redes 07 y 10 – Ugel 15 – Huarochirí. (Tesis de maestría).
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., & Franklin, E. B. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias*.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V.

- Hurtado, F. (2020). Planificación y evaluación curricular elementos fundamentales en el proceso educativo. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-18. Recuperado a partir de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2928>
- Huallpa, L. (2019). La planificación curricular y su relación con la evaluación de los aprendizajes de estudiantes de jornada escolar completa Chulucanas Piura, 2017. (Tesis de doctorado)
- Inca Álvarez, M. G. del R. (2022). Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021. *Revista Eduweb*, 16(1), 42–53. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.4>
- Jácome, A. y Martínez, P. (2020). Gestión directiva en la mejora escolar de las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito: una cuestión de aptitud y actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Kirschner, P. A., Sweller, J., Kirschner, F. y Zambrano R, J. (2018). From Cognitive Load Theory to Collaborative Cognitive Load Theory. *International Journal of Computer-Supported Collaborative Learning*, 13(2), 213–233. <https://doi.org/10.1007/s11412-018-9277-y>
- La Madriz, J. y Parra, J. (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 11(33), 69-98.
- Lesmes, A. K., Barrientos-Monsalve, E. J., y Cordero, M. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi: Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- López, E., García, L. F., y Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-21. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

- Madrigal, B. E. (2009). *Habilidades directivas*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Maldonado, M. (2019). La Gestión Pedagógica Y Su Relación Con La Práctica Docente En El Nivel Secundaria De La Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión” Del Distrito De Lurín. (Tesis de maestría). Villarreal.
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/4000>
- Mayorga, L.A. (2022). *Metodología de la Investigación*. Cusco: Yachay.
- Ministerio de Educación (2021). Estudio sobre prácticas de liderazgo escolar asociadas a las competencias 3 y 4 del Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar.
- Miranda, L., & Rosabal, S. (2016). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 8. doi: **<http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.10>**. ISSN 1409-4258
- Muñoz, Amenábar y Valdebenito (2019). Formación de Directivos Escolares en Chile: Situación Actual, Evolución y Desafíos de su Oferta REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2019, 17(2), 43-65. **<https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.003>**
- Murillo Vargas, G., Bedoya Dorado, C., & González Campo, C. H. (2021). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación Y Educadores*, 23(4), 685–708. **<https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>**
- Ñaña, J., y Huaranga, H. V. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería, Sendas, 1(4), 29-37. **<https://doi.org/10.47192/racs.v1i4.50>**.
- Orbegoso Dávila, L. A. (2021). La mediación pedagógica y su influencia en el desarrollo de capacidades. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11634-11646. **https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1480**
- Pintag, L., & Siong - Tay, P. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. **<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>**
- Prieto, J. y De la Orden A. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación Hispanoamérica.(3aed.).Recuperado de

<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>

Quintero, F., Quintero, O. y Miranda, D. (2021). Comunicación asertiva en directivos de la Escuela de Iniciación Deportiva Provincial. *PODIUM - Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(3), 731-742.
<https://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/989>

Rafael y Orbegoso (2019) Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. 363-376. LEX N° 23 - AÑO XVII - 2019 - I / ISSN 2313 – 1861.
<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>.

Rodríguez, J. G. (2022). El proceso comunicacional entre directivos y docentes en educación primaria: una valoración dialéctica. *Gestión y Desarrollo Libre*, 7(14).

Rodríguez, M., Ordoñez, S. y López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de investigación Educativa*, 38(1), 275-292. DOI: **<http://dx.doi.org/10.6018/rie.364581>**

Ruiz-Espinoza, F. H., & Pineda-Castillo, K. A. (2021). Planeación didáctica por competencias: El último nivel de concreción curricular. *Revista Electrónica En Educación Y Pedagogía*, 5(8), 158-179.
<https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050811>.

Sánchez, C. (2019). Estrategias innovadoras en la planificación curricular, un reto de la educación contemporánea. *Rehuso*, 4(3), 39-47. Recuperado de:
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1984>

Serrano, A. (2019). Gestión del director y su influencia en la planificación curricular de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Guayaquil – 2019. (Tesis de maestría). Universidad cesar vallejo.

Sotomayor Ruiz, N. E. (2020). Planificación curricular docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Salitre, Guayaquil, 2020.(tesis de maestría)
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47413>

Soto, Rodríguez y Albores (2020): “La mejora de la educación desde la dirección y la gestión educativa”, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 4 (febrero 2020).

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/04/gestion-educativa-mexico.html>

- Sudario, L. (2020). Gestión directiva y planificación curricular en la Unidad Educativa “27 de Noviembre” Salitre, Guayas, 2020. (Tesis de maestría). Ecuador. Universidad Cesar vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49584>
- Tafur, R. (2018). Las Competencias Directivas En La Gestión De Tres Instituciones Educativas Escolares De Lima. (Tesis de maestría).PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13588>
- Torres Arias, R. (2013). La Evaluación Formativa. San José: Ministerio de Educación Pública.
- UNESCO, 2021. Reimaginar juntos nuestros futuros. Un nuevo contrato social para la educación. Pp 8.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa
- UNESCO, 2016. Declaración de Incheon y Marco de Acción ODS 4-Educación 2030.Pp 86.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- Valderrama, Santiago & León, Lucy. (2009). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. (1ra ed.). Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- Vara-Horna, Arístides (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Disponible en: www.aristidesvara.net
- Vergara, E., De la Cruz, M., Vertiz, J., Fernández, F., Quispe, D., y Vertiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. Institutional management and strategic planning ataschool of the district of Jaen, Cajamarca, Peru. Pakamuros, 9(1), 42-53. **<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>**
- Vela-Quico, G., Cáceres-Coaquira, T.,Vela-Quico, A. y Gamero-Torres, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú:Competencias directivas. Revista de ciencias sociales, 26(2), 376-400.
- Whetten, A. y Cameron, S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación, México.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias directivas y planificación curricular docente de instituciones educativas públicas, Red 04, UGEL 02. Independencia, Lima, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relacionan las competencias directivas y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?	Determinar de qué forma se relacionan las competencias directivas y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.	Las competencias directivas se relacionan considerablemente con la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.	Variable 1: COMPETENCIAS DIRECTIVAS. Dimensiones: • Comunicación • Liderazgo pedagógico • Planeación estratégica • Trabajo en equipo	ENFOQUE: Cuantitativo. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR Dimensiones: • Planificación de las actividades. • Mediación pedagógica. • Evaluación formativa.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental. POBLACIÓN: 78 docentes de cuatro II.EE. públicas del nivel secundaria de la Red 04-Ugel 02 MUESTRA: 78 docentes
¿De qué manera se relacionan la competencia comunicativa y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?	Determinar de qué forma se relacionan la competencia comunicativa y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.	La competencia comunicativa se relaciona considerablemente con la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.		
¿De qué manera se relacionan la competencia de liderazgo pedagógico y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?	Determinar de qué forma se relacionan la competencia de liderazgo pedagógico y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.	La competencia de liderazgo pedagógico se relaciona considerablemente con la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.		
¿De qué manera se relacionan la competencia	Determinar de qué forma se relacionan la competencia de			

<p>de planeación estratégica y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan la competencia de trabajo en equipo y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022?</p>	<p>planeación estratégica y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.</p> <p>Determinar de qué forma se relacionan la competencia de trabajo en equipo y la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.</p>	<p>La competencia de planeación estratégica se relaciona considerablemente con la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.</p> <p>La competencia de trabajo en equipo se relaciona considerablemente con la planificación curricular en los docentes del nivel secundaria de las II:EE de la Red 04, Ugel 02. Independencia, Lima 2022.</p>		<p>MÉTODO: Científico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Competencias directivas	<p>Hellriegel, (2002) Las competencias directivas, se define, según como el conjunto de conocimientos, habilidades, procederes y aptitudes que requiere una persona para desempeñarse de forma eficiente en labores gerenciales. En ella se considera las siguientes dimensiones: Comunicación, liderazgo pedagógico, la planeación estratégica y el trabajo en equipo.</p>	<p>Es el resultado que se obtiene al aplicar el cuestionario de Competencia directiva a los docentes del nivel secundaria de las II.EE de la Red 04 a fin de conocer percepción sobre las competencias de los directivos de su institución.</p>	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas • Relaciones interpersonales • Clima escolar 	<p>Escala Likert Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Alto (89 – 120) Medio (57 - 88) Bajo (24- 56)</p>
			Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia de objetivos. • Monitoreo y acompañamiento 		
			Planeación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo e implementación de planes • Objetivos • Recursos 		
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Metas de aprendizaje • Acompañamiento • Trabajo colegiado 		

Fuente: Adaptado de Álvarez (2022)

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Planificación curricular	<p>Araujo (2009) Lo define como el proceso dinámico, flexible de organización de experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto de los estudiantes, que todo docente realiza para desarrollar competencias de área. Dentro de ella se considera las siguientes dimensiones: Planificación de las actividades, la mediación pedagógica y la evaluación formativa.</p>	<p>Es el resultado que se obtiene al aplicar el cuestionario de Planificación curricular a los docentes del nivel secundaria de las II.EE de la Red 04 a fin de conocer cómo perciben el apoyo de los directivos en la planificación curricular que realizan.</p>	Planificación de las actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Programación anual. • Experiencias de aprendizaje. • Sesiones de aprendizaje. 	<p>Escala Likert Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Alto (66 – 90) Medio (41 - 65) Bajo (18 - 40)</p>
			Mediación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Clima propicio • Estrategias y recursos 		
			Evaluación formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recojo de información • Análisis de evidencias • Retroalimentación 		

Fuente: Adaptado de Sudario (2020)

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de competencias directivas

Estimado docente, el presente test forma parte de un proyecto de investigación; las preguntas presentan 5 alternativas de respuestas, que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa que elijas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<u>Dimensión: Comunicativa</u>						
01	El director/a muestra una buena disposición en escuchar a los demás miembros de la comunidad educativa.					
02	El director/a al comunicarse hace uso del estilo agresivo (expresión facial seria, gritos, claridad escasa al hablar)					
03	El director/a tiene trato amistoso y practica hábitos de cortesía al comunicar las fortalezas y debilidades de los miembros de la comunidad educativa.					
04	El director/a fomenta buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.					
05	El director/a genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
06	El director/a durante las reuniones colegiadas, propicia el respeto y la tolerancia frente a las discrepancias docentes.					
<u>Dimensión: Liderazgo pedagógico</u>						
07	El director/a gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño.					
08	El director/a estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
09	El director/a promueve la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI y PAT) de manera participativa, estableciendo metas de aprendizaje.					
10	El director/a promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.					
11	El director/a monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso de los materiales educativos.					
12	El director/a monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes que se desean lograr.					
<u>Dimensión: Planificación estratégica</u>						
13	El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría permanente para realizar la planificación curricular.					

14	El director/a promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir del diagnóstico institucional.					
15	El director/a planifica, socializa y ejecuta el monitoreo a la práctica pedagógica.					
16	El director/a implementa estrategias de fortalecimiento docente (aporte e intercambio de experiencias y saberes).					
17	El director/a facilita a los docentes y estudiantes los materiales educativos proporcionados por el MINEDU.					
18	El director/a realiza la rendición de cuentas del manejo de los recursos financieros y de gestión de la institución educativa.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
19	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.					
20	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.					
21	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.					
22	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.					
23	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.					
24	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.					

Fuente: Adaptado de Alvarez (2022)

Cuestionario de planificación curricular

Estimado docente, el presente test forma parte de un proyecto de investigación; las preguntas presentan 5 alternativas de respuestas, que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa que elijas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
<u>Nunca</u>	<u>Casi nunca</u>	<u>A veces</u>	<u>Casi siempre</u>	<u>Siempre</u>

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación de las actividades de aprendizaje						
01	Elaboras la programación anual en función a los estándares de aprendizaje del nivel, ciclo y grado que enseñas.					
02	Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
03	Planificas una situación significativa contextualizada y retadora que genere interés y permita movilizar las competencias de los estudiantes.					
04	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión del enfoque y las secuencias didácticas de las competencias del área que enseñas.					
05	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.					
06	Planteo criterios de evaluación claros y precisos en base a las capacidades y desempeños de las competencias del área.					
Dimensión: Mediación pedagógica						
07	Generas un clima propicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.					
08	Orientas a los estudiantes en la comprensión del propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.					
09	Aplicas diferentes estrategias didácticas durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
10	Monitoreas y retroalimentas a los estudiantes en los trabajos grupales e individuales durante la sesión de clase.					
11	Elaboras materiales educativos que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.					
12	En tus sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos proporcionados por el MINEDU.					

<u>Dimensión: Evaluación formativa</u>						
13	Planificas y ejecutas la evaluación diagnóstica al inicio del año para comparar el progreso del estudiante en el año lectivo.					
14	Utilizas rubricas como instrumento de evaluación para valorar el nivel de logro de las competencias de los estudiantes.					
15	Evalúas los productos o evidencias de aprendizaje utilizando criterios de evaluación.					
16	Los resultados que obtienes de la evaluación te ayudan a mejorar las estrategias usadas en las sesiones de aprendizaje.					
17	Identificas las fortalezas, debilidades y necesidades en las evidencias de aprendizaje de los estudiantes.					
18	Utilizas la retroalimentación reflexiva para fortalecer niveles de logro en los aprendizajes de los estudiantes.					

Fuente: Adaptado de Sudario (2020)

Anexo 4: Validación de experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Competencias Directivas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	El director/a muestra una buena disposición en escuchar a los demás miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
2	El director/a al comunicarse hace uso del estilo agresivo (expresión facial seria, gritos, claridad escasa al hablar)	x		x		x		
3	El director/a tiene trato amistoso y practica hábitos de cortesía al comunicar las fortalezas y debilidades de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
4	El director/a fomenta buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
5	El director/a genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	x		x		x		
6	El director/a durante las reuniones colegiadas, propicia el respeto y la tolerancia frente a las discrepancias docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director/a gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
8	El director/a estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
9	El director/a promueve la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI y PAT) de manera participativa, estableciendo metas de aprendizaje.	x		x		x		
10	El director/a promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
11	El director/a monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso de los materiales educativos.	x		x		x		
12	El director/a monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes que se desean lograr.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Planeación estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría permanente para realizar la planificación curricular.	x		x		x		

14	El director/a promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir del diagnóstico institucional.	x		x		x		
15	El director/a planifica, socializa y ejecuta el monitoreo a la práctica pedagógica.	x		x		x		
16	El director/a implementa estrategias de fortalecimiento docente (aporte e intercambio de experiencias y saberes).	x		x		x		
17	El director/a facilita a los docentes y estudiantes los materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
18	El director/a realiza la rendición de cuentas del manejo de los recursos financieros y de gestión de la institución educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
20	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		
21	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
22	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
23	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
24	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Núñez Elizabeth Ángela **DNI: 06238983**

Especialidad del validador: Máster en Educación- Máster en Gestión y Administración de la Educación

05 de octubre 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



ELIZABETH ÁNGELA VÁSQUEZ NÚÑEZ

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Planificación Curricular

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de las actividades							
1	Elaboras la programación anual en función a los estándares de aprendizaje del nivel, ciclo y grado que enseñas.	x		x		x		
2	Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	x		x		x		
3	Planificas una situación significativa contextualizada y retadora que genere interés y permita movilizar las competencias de los estudiantes.	x		x		x		
4	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión del enfoque y las secuencias didácticas de las competencias del área que enseñas.	x		x		x		
5	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
6	Planteo criterios de evaluación claros y precisos en base a las capacidades y desempeños de las competencias del área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Generas un clima propicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
8	Orientas a los estudiantes en la comprensión del propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	x		x		x		
9	Aplicas diferentes estrategias didácticas durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
10	Monitoreas y retroalimentas a los estudiantes en los trabajos grupales e individuales durante la sesión de clase.	x		x		x		
11	Elaboras materiales educativos que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
12	En tus sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
14	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		

15	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
16	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
17	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
18	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vásquez Núñez Elizabeth Ángela **DNI: 06238983**

Especialidad del validador: Máster en Educación- Máster en Gestión y Administración de la Educación.

05 de octubre 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ELIZABETH ÁNGELA VÁSQUEZ NÚÑEZ

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ NUÑEZ, ELIZABETH ANGELA DNI 06238983	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 01/04/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
VASQUEZ NUÑEZ, ELIZABETH ANGELA DNI 06238983	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA: INGLES Fecha de diploma: 03/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VASQUEZ NUÑEZ, ELIZABETH ANGELA DNI 06238983	MAESTRA EN GESTION Y ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
VÁSQUEZ NÚÑEZ, ELIZABETH ANGELA DNI 06238983	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/12/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Competencias Directivas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	El director/a muestra una buena disposición en escuchar a los demás miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
2	El director/a al comunicarse hace uso del estilo agresivo (expresión facial seria, gritos, claridad escasa al hablar)	x		x		x		
3	El director/a tiene trato amistoso y practica hábitos de cortesía al comunicar las fortalezas y debilidades de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
4	El director/a fomenta buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
5	El director/a genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	x		x		x		
6	El director/a durante las reuniones colegiadas, propicia el respeto y la tolerancia frente a las discrepancias docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director/a gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
8	El director/a estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
9	El director/a promueve la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI y PAT) de manera participativa, estableciendo metas de aprendizaje.	x		x		x		
10	El director/a promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
11	El director/a monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso de los materiales educativos.	x		x		x		
12	El director/a monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes que se desean lograr.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Planeación estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría permanente para realizar la planificación curricular.	x		x		x		
14	El director/a promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir del diagnóstico institucional.	x		x		x		

15	El director/a planifica, socializa y ejecuta el monitoreo a la práctica pedagógica.	x		x		x		
16	El director/a implementa estrategias de fortalecimiento docente (aporte e intercambio de experiencias y saberes).	x		x		x		
17	El director/a facilita a los docentes y estudiantes los materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
18	El director/a realiza la rendición de cuentas del manejo de los recursos financieros y de gestión de la institución educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
20	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		
21	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
22	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
23	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
24	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dasilva Benavides, Llicela Rosagna

DNI: 00093018

Especialidad del validador: Doctora en Educación.

03 de octubre 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

LLICELA ROSAGNA DASILVA BENAVIDES

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Planificación Curricular

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de las actividades							
1	Elaboras la programación anual en función a los estándares de aprendizaje del nivel, ciclo y grado que enseñas.	x		x		x		
2	Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	x		x		x		
3	Planificas una situación significativa contextualizada y retadora que genere interés y permita movilizar las competencias de los estudiantes.	x		x		x		
4	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión del enfoque y las secuencias didácticas de las competencias del área que enseñas.	x		x		x		
5	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
6	Planteo criterios de evaluación claros y precisos en base a las capacidades y desempeños de las competencias del área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Generas un clima propicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
8	Orientas a los estudiantes en la comprensión del propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	x		x		x		
9	Aplicas diferentes estrategias didácticas durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
10	Monitoreas y retroalimentas a los estudiantes en los trabajos grupales e individuales durante la sesión de clase.	x		x		x		
11	Elaboras materiales educativos que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
12	En tus sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
14	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		

15	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
16	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
17	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
18	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dasilva Benavides, Llicela Rosagna **DNI:** 00093018

Especialidad del validador: Doctora en Educación.

03 de octubre 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LLICELA ROSAGNA DASILVA BENAVIDES

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DASILVA BENAVIDES, LLICELA ROSAGNA DNI 00093018	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DASILVA BENAVIDES, LLICELA ROSAGNA DNI 00093018	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/11/2013 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DASILVA BENAVIDES, LLICELA ROSAGNA DNI 00093018	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/08/11 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
DASILVA BENAVIDES, LLICELA ROSAGNA DNI 00093018	LICENCIADA EN EDUCACION, ESPECIALIDAD DE CIENCIAS RELIGIOSAS Fecha de diploma: 29/11/13 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Competencias Directivas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	El director/a muestra una buena disposición en escuchar a los demás miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
2	El director/a al comunicarse hace uso del estilo agresivo (expresión facial seria, gritos, claridad escasa al hablar)	x		x		x		
3	El director/a tiene trato amistoso y practica hábitos de cortesía al comunicar las fortalezas y debilidades de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
4	El director/a fomenta buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
5	El director/a genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	x		x		x		
6	El director/a durante las reuniones colegiadas, propicia el respeto y la tolerancia frente a las discrepancias docentes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director/a gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
8	El director/a estimula las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
9	El director/a promueve la elaboración de los instrumentos de gestión (PEI, PCI y PAT) de manera participativa, estableciendo metas de aprendizaje.	x		x		x		
10	El director/a promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
11	El director/a monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso de los materiales educativos.	x		x		x		
12	El director/a monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes que se desean lograr.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Planeación estratégica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría permanente para realizar la planificación curricular.	x		x		x		
14	El director/a promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir del diagnóstico institucional.	x		x		x		

15	El director/a planifica, socializa y ejecuta el monitoreo a la práctica pedagógica.	x		x		x		
16	El director/a implementa estrategias de fortalecimiento docente (aporte e intercambio de experiencias y saberes).	x		x		x		
17	El director/a facilita a los docentes y estudiantes los materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
18	El director/a realiza la rendición de cuentas del manejo de los recursos financieros y de gestión de la institución educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
20	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		
21	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
22	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
23	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
24	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Reyes Argüelles Hugo Mario **DNI: 08211638**

Especialidad del validador: Doctor en Educación

05 de octubre del 2022



HUGO MARIO REYES ARGÜELLES

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Planificación Curricular

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación de las actividades							
1	Elaboras la programación anual en función a los estándares de aprendizaje del nivel, ciclo y grado que enseñas.	x		x		x		
2	Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes que el currículo, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	x		x		x		
3	Planificas una situación significativa contextualizada y retadora que genere interés y permita movilizar las competencias de los estudiantes.	x		x		x		
4	Demuestras conocimiento actualizado y comprensión del enfoque y las secuencias didácticas de las competencias del área que enseñas.	x		x		x		
5	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
6	Planteo criterios de evaluación claros y precisos en base a las capacidades y desempeños de las competencias del área.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Mediación pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Generas un clima propicio para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
8	Orientas a los estudiantes en la comprensión del propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	x		x		x		
9	Aplicas diferentes estrategias didácticas durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
10	Monitoreas y retroalimentas a los estudiantes en los trabajos grupales e individuales durante la sesión de clase.	x		x		x		
11	Elaboras materiales educativos que favorecen el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
12	En tus sesiones de aprendizaje se evidencian el uso materiales educativos proporcionados por el MINEDU.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación formativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director/a sistematiza y socializa periódicamente, los resultados de los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
14	El director/a realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	x		x		x		

15	El director/a luego del monitoreo, sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica del docente.	x		x		x		
16	El director/a propicia la práctica docente basada en la atención a la diversidad de estilos de aprendizaje.	x		x		x		
17	El director/a de la institución educativa fomenta y participa en el trabajo colegiado.	x		x		x		
18	El director/a fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito realizar mejoras a la planificación curricular.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Reyes Argüelles Hugo Mario **DNI: 08211638**

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

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

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

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

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

05 de octubre del 2022



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
REYES ARGÜELLES, HUGO MARIO DNI 08211638	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y FILOSOFICAS Fecha de diploma: 25/08/98 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
REYES ARGÜELLES, HUGO MARIO DNI 08211638	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/02/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
REYES ARGÜELLES, HUGO MARIO DNI 08211638	MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/02/2008 Fecha egreso: 06/03/2010	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REYES ARGÜELLES, HUGO MARIO DNI 08211638	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

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

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad para la variable competencias directivas y sus dimensiones en relación con la variable planificación curricular

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Competencias directivas.	0.105	78	0.034	NO
Planificación curricular	0.156	78	0.000	NO
Comunicativa-CDD1	0.131	78	0.002	NO
Liderazgo pedagógico-CDD2	0.153	78	0.000	NO
Planificación estratégica-CDD3	0.108	78	0.025	NO
Trabajo en equipo-CDD4	0.104	78	0.037	NO

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Competencias directivas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
D1	3	3	4	2	1	2	2	4	2	1	2	5	3	2	3	4	3	3	1	4	2	1	5	4
D2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3
D3	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4
D4	4	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
D5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
D6	4	1	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3
D7	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	4
D8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
D9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
D10	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3
D11	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5
D12	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
D13	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1	2
D14	5	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4
D15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
D16	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D17	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
D18	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D19	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D20	4	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Variable 2: Planificación curricular

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
D1	3	2	4	2	1	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3
D2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
D3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
D4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
D5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
D7	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3
D8	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3
D9	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
D10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
D11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
D12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
D13	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2
D14	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
D15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
D19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4
D20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 7: Base de datos de la muestra

Variable 1: Competencias Directivas

ROMERO-sps.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

41: CD8 5 Visible: 51 de 51 variab

	Doc ente	CD1	CD2	CD3	CD4	CD5	CD6	CD7	CD8	CD9	CD10	CD11	CD12	CD13	CD14	CD15
1	D1	3	3	4	2	1	2	2	4	2	1	2	5	3	2	3
2	D2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	D3	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3
4	D4	4	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
5	D5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	D6	4	1	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4
7	D7	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3
8	D8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
9	D9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	D1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
11	D1	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
12	D1	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
13	D1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
14	D1	5	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5
15	D1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	D1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	D1	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3
18	D1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2
19	D1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	D2	4	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
21	D2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	D2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
23	D2	5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	D2	4	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
25	D2	2	2	3	2	3	3	1	2	4	2	4	4	1	3	2
26	D2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	D2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	D2	1	3	1	1	3	5	1	2	3	3	1	1	1	1	1
29	D2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	D3	5	1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
31	D3	5	1	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4
32	D3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
33	D3	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
34	D3	5	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
35	D3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

36	D3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4
37	D3	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
38	D3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
39	D3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	D4	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	D4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	D4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
43	D4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
44	D4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	D4	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
46	D4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
47	D4	2	2	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	2	1	3
48	D4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
49	D4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	D5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
51	D5	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	D5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	D5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
54	D5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	D5	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
56	D5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
57	D5	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	D5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
59	D5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	D6	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2
61	D6	3	1	4	5	4	5	1	2	3	2	3	3	3	3	4
62	D6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
63	D6	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
64	D6	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
65	D6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
66	D6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
67	D6	2	1	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	2
68	D6	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	D6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	D7	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
71	D7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
72	D7	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3
73	D7	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
74	D7	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
75	D7	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
76	D7	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
77	D7	2	3	1	2	3	5	1	2	3	3	1	1	1	1	1
78	D7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4

Variable 2: Planificación Curricular

ROMERO-sps.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
41 : CD8 5 Visible: 51 de 51 var																
	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8	PC9	PC10	PC11	PC12	PC13	PC14	PC15	
1	3	2	4	2	1	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	
2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
7	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	
8	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	
9	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
13	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	2	
14	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
25	5	4	3	5	5	4	3	3	3	2	1	1	3	3	4	
26	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
30	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	4	
32	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	
33	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	

36	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	2	3
47	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
48	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
58	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	4	5	5
59	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
61	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	1	3
62	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
66	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
67	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5
71	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
78	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4

Anexo 8: Gráficos de dispersión de las variables y dimensiones

Figura 1

Dispersión de los puntajes de Competencias Directivas y Planificación Curricular

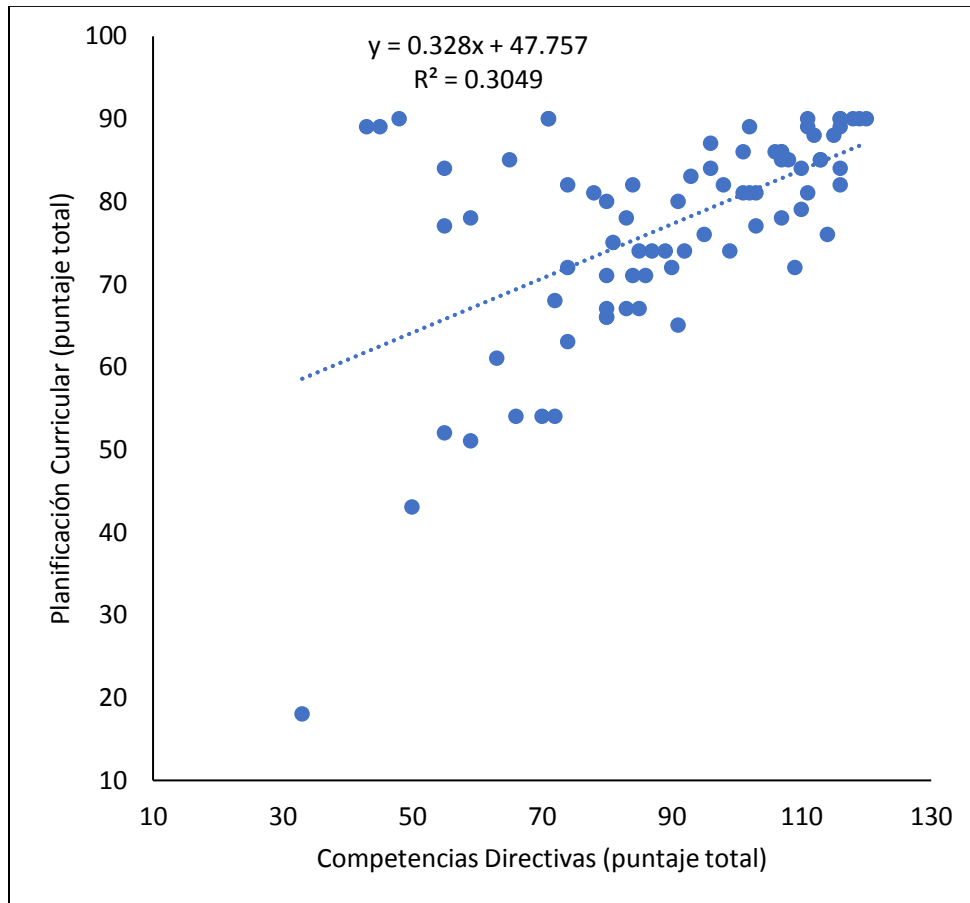


Figura 2

Dispersión de los puntajes de la Dimensión Comunicativa y Planificación Curricular

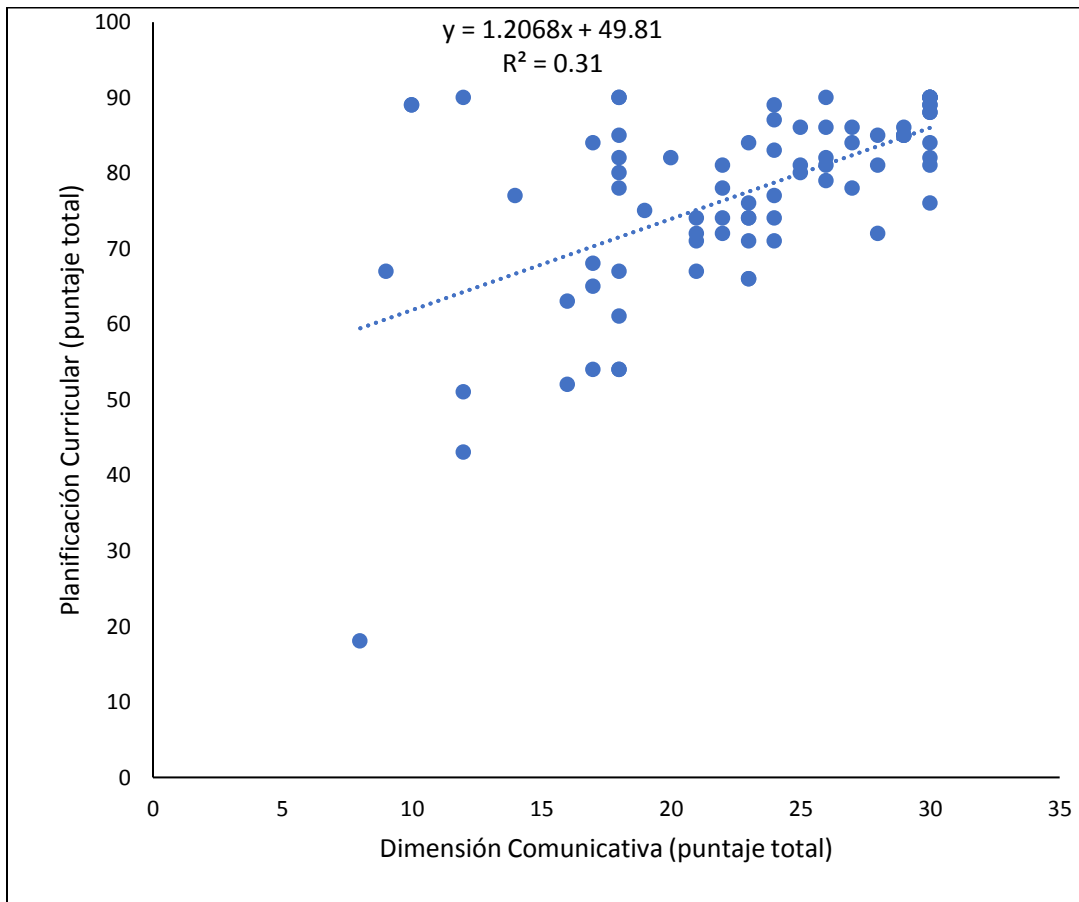


Figura 3

Dispersión de los puntajes de la Dimensión Liderazgo Pedagógico y Planificación Curricular

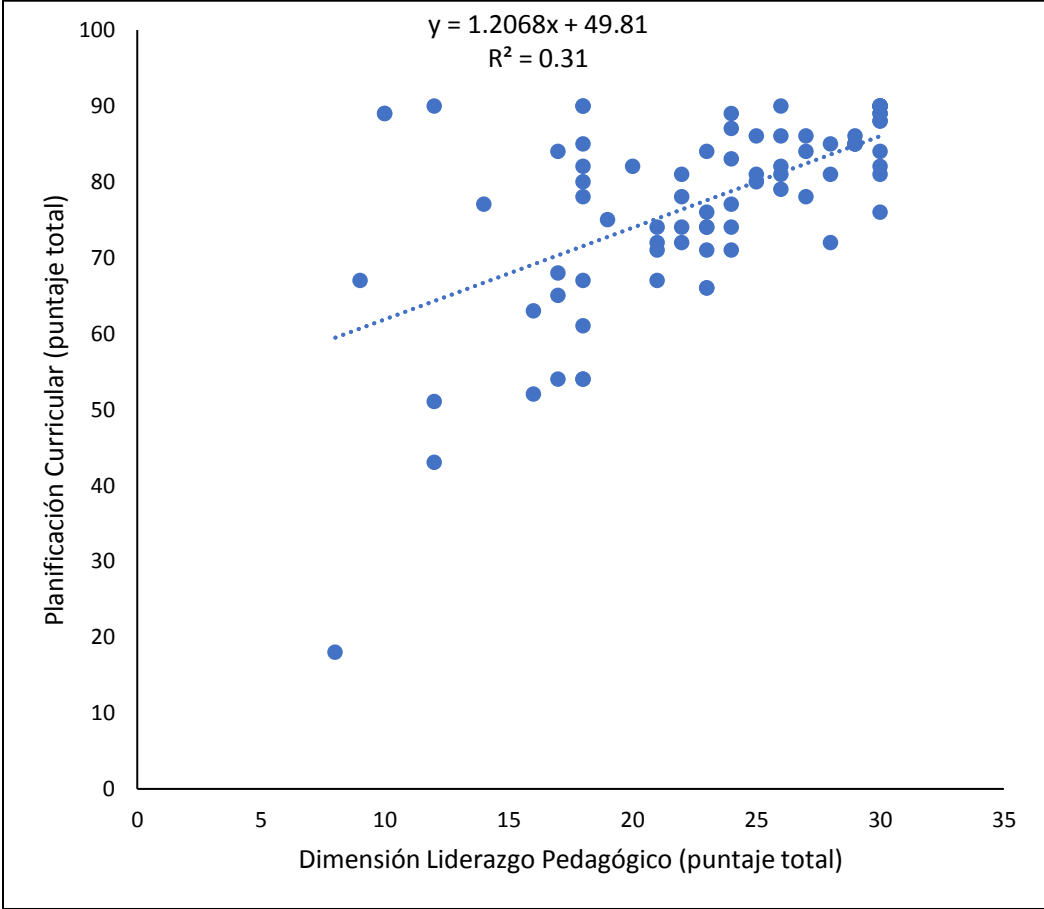


Figura 4

Dispersión de los puntajes de la Dimensión Planeación Estratégica y Planificación Curricular

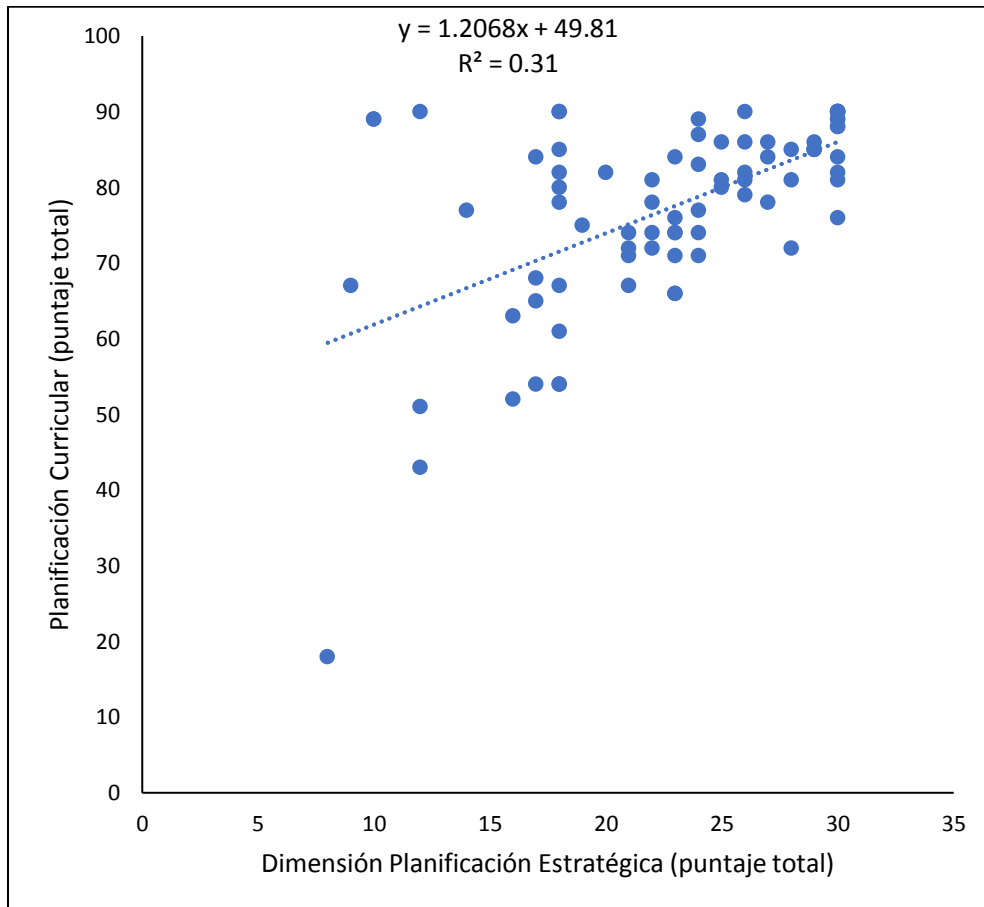
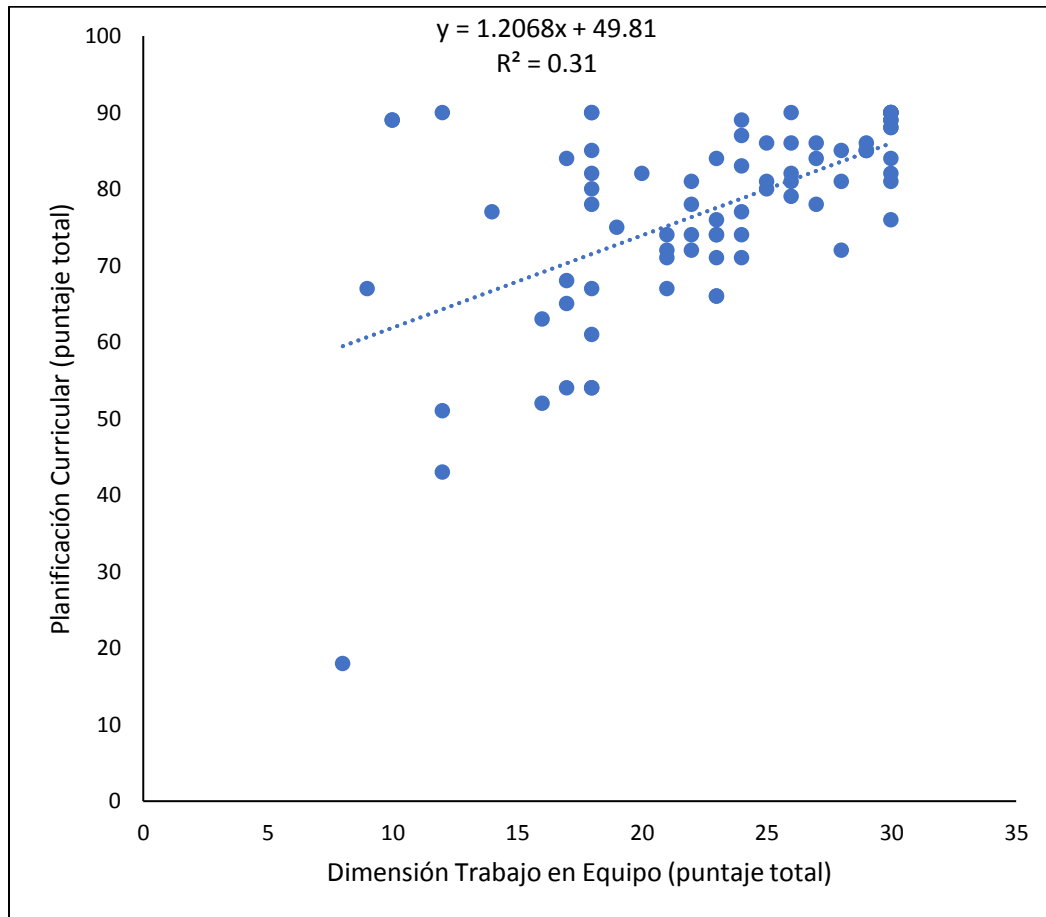


Figura 5

Dispersión de los puntajes de la Dimensión Trabajo en Equipo y Planificación Curricular





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias directivas y planificación curricular docente de instituciones educativas públicas, Red 04, UGEL 02. Independencia, Lima, 2022", cuyo autor es ROMERO BRAVO FREDDY HUMBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:31:48

Código documento Trilce: TRI - 0516619