



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Competencias Directivas Y Funciones Administrativas En
Instituciones Del Distrito 09D04 De Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Espinoza Cedeño, Ana Katherine (orcid.org/0000-0002-4464-6036)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

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

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi esposo por sus palabras de aliento, confianza y amor brindándome el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis amigos/compañeros y demás personas que contribuyeron para que este logro sea posible.

Ana Katherine Espinoza Cedeño

Agradecimiento

Al terminar esta etapa maravillosa en mi vida quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención, en especial a Dios, a mis padres, esposo, familiares y amigos de estudios. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que éste se supere.

Ana Katherine Espinoza Cedeño

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
VI. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
Anexos	45
Matriz de Operacionalización de las variables	45

Índice de Tablas

Tabla 1 Personal del Distrito 09D04 de la ciudad de Guayaquil, 2022.....	19
Tabla 2 Nivel de variables competencias directivas y funciones administrativas .	21
Tabla 3 Prueba de normalidad de los cuestionarios de las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.	22
Tabla 4 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022	23
Tabla 5 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.	24
Tabla 6 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la habilidad de comunicación y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022	25
Tabla 7 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre los valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.	26
Tabla 8 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.	27

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado tiene como objetivo determinar la relación existente entre las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. El estudio es de tipo no experimental, manejando un enfoque cuantitativo de diseño correlacional simple. Para este estudio se recurrió a una población censal de 70 miembros del personal directivo y docente de una institución educativa. Para la recopilación de datos de las variables competencias directivas y funciones administrativas se utilizó dos cuestionarios de encuesta, estos instrumentos elaborados por ítems según las dimensiones de las variables. En la contratación de hipótesis se utilizó pruebas no paramétricas de correlación de Rho de Spearman, a través de un sistema estadístico. Los resultados de la contrastación hipótesis muestran que la correlación fue significativa con un p. valor del 0,01, siendo menor que 0,05; lo cual, por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que las variables presentaron una asociación alta y directa de 0,964. El trabajo concluyó que las competencias directivas se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Palabras clave: competencias directivas, funciones administrativas, liderazgo, habilidad de comunicación.

ABSTRACT

The research work developed aims to determine the relationship between managerial skills and administrative functions in institutions of the 09D04 district of Guayaquil, 2022. The study is non-experimental, using a quantitative approach of simple correlational design. For this study, a census population of 70 members of the management and teaching staff of an educational institution was used. For the data collection of the variables management skills and administrative functions, two survey questionnaires were used, these instruments prepared by items according to the dimensions of the variables. In the contrasting of hypotheses, non-parametric Spearman's Rho correlation tests were used, through a statistical system. The results of the contrasting hypothesis show that the correlation was significant with a p. value of 0.01, being less than 0.05; which, by decision rule, accept the alternative hypothesis of the investigation, rejecting the null, since the variables presented a high and direct association of 0.964. The work concluded that management skills are significantly related to administrative functions in institutions of the 09D04 district of Guayaquil, 2022.

Keywords: management skills, administrative functions, leadership, communication skills.

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias directivas son necesarias para el trabajo administrativo, los componentes de gestión que se requieren en las unidades distritales abarcan procesos organizados y complejos que orientan la administración educativa (Castillo y Romero, 2022). En el estudio de Ávila, Silva y Miranda (2016) expresa que el 65% de los problemas que involucran las funciones administrativas se relacionan con las falencias del liderazgo operativo que tienen los directivos. Para Cebrián (2018) donde se demuestra que el 52% de las competencias directivas de los líderes administrativos influyen directamente sobre el equipo de trabajo.

Las funciones administrativas, por su parte, cumplen con los roles definidos dentro del proceso administrativo, tales como la planificación, organización, dirección, coordinación y control (Quintero et. al, 2019). Cuando uno de los ejes de este proceso tiene problemas en la ejecución se desencadenan simultáneamente errores administrativos que afectan la gestión de los directivos. Para Suaquita (2019), en su estudio a nivel internacional expresa los indicadores muestran que la falta de control en el cumplimiento de las funciones administrativas conlleva a un 84% de los problemas de gestión. Es importante reconocer que el 36% de la efectividad del trabajo en equipo se expresa con un liderazgo asertivo y transformacional (Cárdenas, 2020). En lo investigado en la ciudad de Guayaquil por Quinde (2022) las habilidades de comunicación enfatizan en un 66% el cumplimiento de las funciones en directivos de un distrito de educación.

En el contexto internacional, las competencias directivas y las funciones administrativas son elementos trascendentales que no solo brindan el soporte hacia una calidad educativa de gran nivel, sino que por su aporte inherente gestionan las directrices de todos los organismos de orden superior en materia educativa (Bejarano, 2020). La autora Tigrero (2022) deja entrever que las competencias directivas comandan altamente la gestión educativa y que no solo se demandan de niveles de acompañamiento, sino que revela que un 75% de los procesos son afectados por el desarrollo emocional y administrativo de los líderes.

En la realidad observada en el Ecuador, se destaca que el 55% de liderazgo tiene una alta incidencia en los procesos administrativos recurrentes (Farinango, 2022).

Para Velasco (2022) esto no es cuestión de números sino de cumplir con estándares de calidad que afectan el desarrollo global de la administración en relación a las competencias directivas que deben ser valoradas en los directivos y funcionarios a nivel de la educación.

Comprender la importancia de esto a nivel del Distrito 09D04, de la ciudad de Guayaquil remite que todos los directivos puedan expresar que la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo requiere de un compromiso de gestión inmediato. El porcentaje de cumplimiento observado en el QUIPUX, el cual representa al indicador de cumplimiento interno de cada unidad distrital, se refleja un nivel del 58% de cumplimiento, lo que hace que el distrito 09D04 necesite continua supervisión para implementar mejoras en los sistemas de control y dirección oportuna. Los factores que involucran una deficiente administración van más allá de solo ver las falencias en los líderes, sino que, por el contrario, las competencias directivas se evidencian inoperantes.

Por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas de investigación; pregunta general: ¿Qué relación existe entre las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022? En relación a esta pregunta general, se establecen las siguientes preguntas específicas: PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad de comunicación y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022? PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022? PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022?

En cuanto a la justificación del estudio, a nivel teórico el presente trabajo investigativo responde a la ampliación de las definiciones de las variables en el estudio tanto competencias directivas como funciones administrativas. A nivel práctico, porque plantea establecer la relación entre las competencias directivas y las funciones administrativas para futuras investigaciones y profundizaciones en materia administrativa y directiva que permita a entidades de carácter educativo

como los distritos efectivizando los procesos de cumplimiento de las obligaciones directivas de los funcionarios, directivos y personal de servicio. A nivel metodológico, se proyecta a desarrollar instrumentos de investigación, válidos y confiables, que permitan medir y cuantificar estadísticamente la relación entre las variables, así como también, constituirse en futuras investigaciones.

Se presentan los objetivos de la investigación: Objetivo General: Determinar la relación existente entre las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. Mientras que los objetivos específicos se establecen: OE1: Determinar la relación existente entre la dimensión liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. OE2: Determinar la relación existente entre la dimensión habilidad de comunicación y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. OE3: Determinar la relación existente entre la dimensión valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. OE4: Determinar la relación existente entre la dimensión trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Finalmente, se enfatiza las hipótesis a demostrar en la investigación: hipótesis alterna: H_1 : Las competencias directivas se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. La hipótesis nula: H_0 : Las competencias directivas no se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. Las hipótesis específicas se enmarcan en comprobar si: H_{i1} : La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. H_{i2} : La dimensión habilidad de comunicación se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. H_{i3} : La dimensión valores éticos se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022. H_{i4} : La dimensión trabajo en equipo se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo administrativo a lo largo del tiempo va evolucionando hasta poder consolidarse en un pilar importante que aporta en mejorar la planificación de las actividades institucionales, a organizar los procesos internos, a guiar de forma oportuna al personal, a integrar los recursos con los propósitos organizaciones ya controlar cada aspecto que forma parte importante para alcanzar los objetivos y metas proyectados (Fayol, 1916). Todo esto bajo el mando y la dirección del líder institucional que por medio de sus capacidades, habilidades y destrezas maneja y orienta cada elemento administrativo hacia los propósitos y fines institucionales. A continuación, se detallan estudios de investigación de orden internacional y nacional, que dan cabida a las bases teóricas y antecedentes previos de las variables analizadas del presente trabajo.

En el campo internacional, Araiza et al. (2017) aporta con un estudio de investigación en México, el cual tiene como objetivo encontrar una función administrativa en una serie de instituciones dedicadas a la educación con el propósito de encontrar información acerca del desempeño y su nexo con tiempos antiguos en los periodos en que se desarrolló esta clase de servicios de acuerdo a su posición jerárquica más el nivel de educación. El método que se usa es de orden cuantitativo y correlacionado. Tomando una muestra a una población comprendida de cuarenta y seis escuelas, de las cuales los datos obtenidos mostraron el rendimiento promedio. Con el tercer nivel o nivel de 0.43%, con un estudiante graduado: 51.06% maestro y 8.51% de diplomas doctorales, desde el la perspectiva de la oferta de un servicio, de 13 a 43. Este estudio encuentra que los resultados tienen una serie de limitaciones que se pueden superar mediante el uso de capacidades y destrezas para comenzar a controlar aspectos importantes y exigentes, basados en el poder de comunicarse y liderar procesos.

Según Ramos y Enrique (2017) el objetivo principal de su trabajo es estudiar acerca de las competencias a nivel jerárquico directivo y la acción de motivación a los profesionales de la educación de las IE de sostenimiento privado del Callao. Esta metodología es empírica y cuantitativa y fue desarrollada para medir las habilidades de gestión de los directivos y los niveles de motivación de la planta docente a nivel de educación básica con el propósito o finalidad de perfeccionar las interacciones

profesor-director en beneficio de la comunidad estudiantil que integran a una entidad de educación. Bajo esto, se utilizaron dos formas para medir los niveles de motivación que imparten los educadores, así como las competencias de los líderes (directivos) de las instituciones de sostenimiento particular de la sección del distrito - Callao. Estas sucesiones se aplican a 189 profesores que prestan sus servicios en esta entidad. El cociente se elige de acuerdo con la fórmula de probabilidad de clasificación. Previamente fueron revisados y sometidos a la prueba de Alfa de Cronbach (Confiabilidad). Se compararon las derivaciones obtenidas al inicio y al finalizar el trabajo de investigación y se llegó al desenlace de que coexiste una relación importante entre las habilidades de liderazgo o directivas y el nivel concentrado de motivación de los catedráticos en el nivel de educación secundario. De ahí se extrajo la conclusión: un grupo de docentes 66,1% (125 personas) calificó sus habilidades gerenciales como promedio y su motivación como promedio. De igual forma, otro conjunto con el 4,0% (7 personas) manifestó que las habilidades gerenciales son subóptimas y la motivación laboral es baja. De las derivaciones alcanzadas se encuentra que existe una relación efectiva, es decir, con el nivel más elevado de las habilidades gerenciales, los docentes de instituciones educativas no públicas en el nivel medio del Callao estarán altamente motivados por aprender.

Por ello, se detalla la información sobre las funciones administrativas del director, por parte del autor Damián (2018), quien presentó el estudio que aborda acerca de la gestión de nivel educativo y las funciones administrativas en la Red No. 08 UGEL 05, Provincia de San Juan de Lurigancho". El nivel de titulación es para Doctorado en la UCV-Perú. El fin vital del estudio está basado para fijar la conexión entre la gestión a nivel de educación y las funciones administrativas en la RED No. 08 - UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2014, se logró el empleo de una muestra general de doscientos tres catedráticos con un 95% de probabilidad de prueba aplicada metódicamente, similar a la prueba inferencial de Spearman para la comprobación de las Hipótesis, que lleva a las siguientes conclusiones: Rho 0.847, determinándose el nexo directo entre las variables de control teoría educativa y el rendimiento docente en la NET No. 08-UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2014, con un indicador de correlación del 84,7% confirmando una alta correlación.

Además, Tafur (2018) quien realizó un estudio sobre "Las competencias a nivel de

directivos en las funciones administrativas de las IE de 3 Colegios de Lima”, se logró identificar como propósito del trabajo: determinar las competencias que se consideran las áreas más importantes dentro del campo de las funciones administrativas para directores de 3 instituciones educativas particulares de Lima; colegios que analizan las habilidades que han desarrollado durante las funciones administrativas, determinando sus actitudes hacia los cargos que ocupan y revelan cuáles son sus aspiraciones internas. Los resultados mostraron que la cooperación de los directores (Nivel de excelente, muy buena) fue alta (83,99%), mientras que los estudiantes (16,01%) concluyeron que: contrariamente a su evaluación, controla sus movimientos bajo su control, en la práctica realizan algunas habilidades, relacionados con el cuidado del educador y posponen la profundización de la relajación, porque necesitan mucho tiempo para supervisar y acompañar al educador. Además, no aprecian los deseos, intereses y requisitos de los estudiantes, debido a que no se toman en consideración su labor, no tienen tiempo para ingresar frecuentemente al aula y no revelan sus pasatiempos activos. Las competencias directivas están limitadas por la casi inexistente autonomía en el desarrollo de planes estratégicos. Además, utilizaron de cierta manera las habilidades que creían esenciales en el control de las entidades.

Otro antecedente es el expuesto por Holguín (2020) que trabajó sobre las competencias y el liderazgo en docentes bajo un contexto de pandemia, cuyo objetivo consistió en el análisis de los nexos entre las variables del título de la investigación bajo una realidad sumida en la pandemia de COVID-19. La sección metodológica estuvo basada en un aspecto numérico, de tipo detallado-correlacional. La población usada como muestra se constituyó por 1251 profesionales docentes bajo relación de dependencia pública y privada de 6 ciudades importantes del Perú, medidas a través de la escala de medición Likert; arrojando como resultados evidencias de que las dos variables concentran una correlación positiva, demostrando que existen mejores resultados en los docentes vinculados al sector estatal, gracias a la estabilidad laboral adscrita, sin embargo otro aspecto importante es la información proporcionadas por la variable dependiente. Se concluye que las dimensiones de las variables dependientes podrían causar situaciones negativas que afectarían el desempeño.

Arenaza (2019) plantea en su artículo científico sobre la gestión administrativa en la parte empresarial, explicando como objetivo macro el poder identificar el nivel de afectación entre la gestión administrativa con la parte empresarial de la ciudad peruana de Lima. La sección metodológica corresponde a un tipo de no experimentación, con enfoque cuantitativo, bajo un método hipotético aplicado de correlación causal a una muestra establecida por individuos de 1432 negocios de carácter informal de los distritos Carabaylo, Olivos, Comas y Puente de Piedra respectivamente. La información se agrupo por medio de la técnica - encuesta, bajo un cuestionario como instrumento, mismo que fue aprobado a través de juicio de profesionales y sostiene una línea de seguridad dentro del marco de Alfa de Cronbach. Se demuestran que las variables de la investigación alcanzan un nivel de influencia marcado por las informalidades de los negocios. La conclusión del artículo refiere que las variables muestran un nivel de influencia representativo de acuerdo a las variables aplicadas en la investigación.

A nivel nacional se tomó en consideración una serie de trabajos que aportan con información relevante sobre las variables de la investigación abordada, en la se presenta el estudio de Toala (2020) el cual se basó en el mejoramiento de las competencias directivas para obtener resultados positivos en el proceso de la gestión encargada de la sección administrativa en las entidades educativas de la dirección distrital del puerto de Guayaquil, empleando un enfoque descriptivo positivo obtenido mediante los parámetros evaluativos de Alfa de Cronbach. A continuación, donde las competencias directivas se definen como muy comunes, la tasa de rechazo es del 42% debido a ciertos obstáculos; en su análisis se estableció que al desplegar las competencias a nivel directivo con los representantes de las instituciones educativas se logrará una mejor gestión y una mejor línea de comunicación. Utilizar la inteligencia emocional en todos los grupos de trabajo para lograr el éxito en el trabajo organizacional; crear un ambiente de trabajo donde los maestros puedan realizar sus tareas de manera segura.

En cuanto Alulema (2017) sustenta en su tesis de cuarto nivel acerca de las competencias directivas Educativa para obtener el título de Magister en una Universidad del Ecuador, cuyo enfoque principal de la tesis es identificar la asociación implícita entre la gestión educativa y las funciones directivas de las instituciones de educación básica. El estudio utilizó la metodología del enfoque

correlacional, en el cual la muestra formada se distribuyó entre 87 profesores para recolectar información pertinente, para este proceso se realizó mediante un cuestionario, cuyas preguntas se realizaron en forma de cuestionario con opciones de respuestas. Los resultados del análisis muestran que la correlación alcanzada es de carácter simple entre las dos variables de la investigación en el estudio tiene una efectividad del 45%. Su conclusión principal refiere que el impacto de las competencias a nivel de directivos sobre la gestión educativa incide positivamente en el cuerpo docente de las instituciones de educación.

Un trabajo a nivel local sería el de Mendoza (2021) sobre su investigación de cómo se relacionan las competencias directivas con las habilidades digitales, presentado en una Universidad de Guayaquil-Ecuador, logro emplear en su metodología un enfoque numérico-cuantitativo de diseño de correlación no experimental a treinta profesionales de la educación encuestados para calcular si existe una conexión entre estas competencias. La variable competencias directivas existen con mayor frecuencia con alto porcentaje por encima de la otra variable, por lo que se puede fijar que las competencias y destrezas, buena comunicación, motivación de los Gerentes pueden ayudar a cualquier organización a tener éxito, aunque también hay que tomar en cuenta que un líder tiene que mejorar con los años.

En lo que concierne a la epistemología del problema del trabajo de investigación, se presenta información basado en una epistemología de método inductivo, debido a un proceso de razonamiento respaldado en temas de índole científico abordados mediante la observación de los fenómenos y sus niveles de impactos, los cuales se analizan de forma objetiva de acuerdo a las teorías de la administración y su realidad científica tradicional y actual, que abarcan las funciones y competencias de un directivo, describiendo con precisión los hechos y fenómenos que comprende el estudio (Rodríguez, 2017).

Para la ejecución del siguiente trabajo, se ha tomado en cuenta dentro de este apartado, una construcción basada en cuotas teóricas que reafirman los pilares que respaldan las variables y dimensiones que acoge la investigación, tomando en cuenta una serie de fundamentaciones sobre las competencias directivas como variable 1, entre ellas la definición propuesta por el teórico Taylor (1917) en su libro *The principles of scientific management* expone que la variable competencias directivas corresponden a la mejor forma de realizar una actividad en pro de

alcanzar la eficiencia y obtener un nivel alto en productividad. Para los autores Hellriegel et al., (2010) las competencias directivas o gerenciales las definen como un conjunto de destrezas, conocimientos, actitudes y conocimientos necesarios para que un individuo domine de forma eficiente una variedad de funciones en el marco administrativo de cualquier institución. Dichas competencias deben estar ligadas a la inteligencia de la persona e interrelacionarse con los resultados que busca la gestión y administración propositiva. Las competencias de un directivo están actualmente inmersas en el concepto de la inteligencia emocional propuesta por Goleman (1998) las cuales consisten en habilidades que van vinculadas al conocimiento, regulación, control y motivación propia. Para González et al., (2018) el control que se debe ejecutar en la parte académica es un punto importante para construir democracia entre el equipo de trabajo y su líder administrativo. En esta misma línea López (2017) refiere que el control en el área educativa es un gran paradigma, ya que los estándares de la gestión en este campo son precisos para su implementación. De la misma manera, Pulido y Olivera (2019) expresan que el control está representado por una articulación de las acciones que orienten al cumplimiento de los propósitos académicos y administrativos al interior de la institución.

Las competencias directivas son definidas como la capacidad, destrezas y conocimientos adquiridos de parte de una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo. Los siguientes aspectos demuestran el éxito de la gestión directiva por intermedio del liderazgo; la habilidad o capacidad en los procesos de comunicación; la aplicación de los valores éticos empresariales y la habilidad para trabajar con otras personas (Puga y Martínez, 2008). De acuerdo a Corominas (1995) la palabra competencias es originaria del latín "COMPETERE", que traducido al idioma español correspondería a "Competir y/o Competer". En función a lo expuesto Boyatzis (1982) precia que las competencias corresponden a las características internas que posee un individuo y que están vinculadas con la obtención de reconocimiento o el éxito en desarrollo de una o varias actividades en

el entorno laboral. Para Spencer y Spencer (1993) explica que la competencia surge como una característica representativa de una persona, la cual de forma subyacente se relaciona con el desempeño eficiente ante un escenario de trabajo. Para Carcausto y Morales (2017) existen aspectos éticos que se acoplan a la línea que prestan las instituciones de educaciones como recomendaciones que van ligadas a las posibles deficiencias que puedan presentar.

De acuerdo a Silva (como se citó en Katz, 1974) en su abordaje investigativo, argumentó que la competencia directiva está relacionada con las habilidades, es decir, la capacidad de examinar sistemáticamente problemas complejos dentro y fuera de la organización. Estas habilidades contribuyen al desarrollo positivo de las funciones o tareas en una entidad al poner en la palestra empresarial las habilidades y competencias alcanzadas por medio de la experiencia. Las estrategias logran establecer las relaciones entre compañeros de grupo y mejorar los niveles de autoestima por medio de las estrategias de aplicación de la motivación, lo que conduce a procesos de mejora en la obtención de resultados personales o generales para una relación propicia.

En este sentido, las competencias a nivel de directivos están relacionadas con el saber hacer, lo que implica la ampliación de habilidades, destrezas y capacidades para la resolución de problemas. Todos tienen la capacidad para fortalecer el potencial de superar obstáculos. En un contexto similar, las competencias directivas están relacionadas con la capacidad de liderazgo de un gerente. Según Atencio, Ramírez y Zappa (2020), las principales habilidades directivas que resultan clave para un buen líder son: el trabajo en equipo, que implica la toma de decisiones, luego la conexión con la gestión emocional, la influencia en el liderazgo, el enfoque en la resolución de problemas, el empoderamiento proactivo y el emprendimiento. Finalmente, debe mostrar habilidades de negociación y, finalmente, habilidades de comunicación.

De acuerdo a Mejía (2018) las competencias directivas para quienes desarrollan las funciones de líderes del área pedagógica, tienen a su disposición herramientas normativas que ayudan a la labor directiva, entre ellas manuales, guías, documentos, instituciones internacionales e instituciones públicas del área educativa. Para los autores Meza et al., (2020) las competencias directivas existen para forjar el perfeccionamiento de la gestión educativa desde varios aspectos

generales. Miranda (2016) las competencias requieren que el directivo gestione de forma conjunta cada uno de los procesos con su equipo de trabajo, identificando las causas o problemas que limitan la capacidad de liderar una institución educativa de forma eficiente. Otro autor explica que las competencias a nivel de directivos corresponden a un conjunto de acciones desarrolladas por un directivo o líder, con el fin de garantizar un resultado oportuno en función a las ideas o propuestas trazadas, entre ellas los objetivos y metas organizacionales (Díaz et al. 2018).

En el caso de Núñez y Díaz (2017) expresan que, de acuerdo a sus procesos investigativos en Perú, el problema central gira en los perfiles de los directivos al momento de ser seleccionados, ya que no proporcionan un perfil que cubra las necesidades y gestiones que exige el cargo como tal. Velázquez y Valiente (2019) afirman que la función administrativa es engañosa en el sentido que se limita su desempeño al marco legal, más los obstáculos económicos que se generan constantemente.

La función directiva es una tarea cada vez más dificultosa en el desarrollo de las actividades y gestiones, función que ha recibido una atención más efectiva en los últimos años debido a su alto desempeño y su conexión con el aprendizaje (Barrientos et al., 2016). El nexo entre las competencias directivas y las habilidades gerenciales para Iturra y Cancino (2018) apunta a la importancia del apoyo estratégico para la organización, incluyendo las habilidades y capacidades directivas institucionales, las cuales pueden ser consideradas una propuesta importante para generar mejores honorarios y mayor potencial competitivo en las organizaciones modernas, de acuerdo a una táctica necesaria para gestionar el mercado y lograr un proceso continuo de formación de alta competitividad. Pérez (1998) el Ministerio expresa en función de las Habilidades de orden administrativo el fortalecimiento de las relaciones interpersonales del docente en Educación primaria Venezuela en el campus de la U. del Zulia.

De acuerdo con Aquino (2018) quien hace alusión a lo referido por Puga y Martínez (2008), en la que propone las siguientes competencias que un gerente o directivo debe manejar en una institución moderna. Según Puga y Martínez (2008) estas serían competencias direccionadas a la función cognitiva, a la habilidad del trabajo colectivo y grupal, el liderazgo administrativo, los valores éticos-morales y las

habilidades en las líneas comunicativas. Debe declararse que las habilidades requeridas de un directivo son numerosas y sus clasificaciones varían ampliamente. Se recalca, lo que presentan Puga y Martínez como un aspecto importante, fundamental y esencial para el liderazgo efectivo de cualquier tipo de organización.

La dimensión que aborda el Liderazgo tiene un rol trascendente porque un líder es alguien que inspira y nutre de vitalidad, fuerza y esperanza a su organización en propuestas que la configuran como organización. Puga y Martínez argumentan que los administradores tienen la calidad de influir en el comportamiento y el pensamiento de las personas, independientemente de la presencia o ausencia de conexiones personales o la ausencia del entorno físico. Fishman (2000) en su libro sobre la dirección del liderazgo, argumenta que la acción de liderar no se trata de dominar con autoridad, sino de una posición en la que un individuo puede dirigir a una organización para lograr metas y deberes en común. Para ser un buen líder, se debe mejorar y fortalecer de manera adecuada la creencia en sí de uno mismo, ser innovadores, proponer una perspectiva amplia de lo que se desea conseguir, equilibrando y comunicando de manera efectiva a los demás integrantes. Cabe mencionar, que el liderazgo no tiene por qué ser visto como una tarea jerárquica, un excelente líder en su función también permite que sus compañeros profesen el liderazgo en diversas situaciones según lo perciban, si no hay un jefe de la organización, los demás también saben cómo ponerlo en práctica, la forma de como tomar decisiones y actuar ante las dificultades más los problemas que puedan presentarse.

Según Yang (2017) en su artículo sobre la dimensión Comunicación, lo explica como un proceso de interacción social donde existe un libre cambio de conocimientos que afectan a las partes organizacionales, también se califica como una creciente que almacena y recopila una gran cantidad de información con específicas consideraciones, confirman y califican los contenidos en la memoria para luego expresarlos verbal y no verbalmente a los demás. Existen diferentes elementos en la comunicación, cuya naturaleza está determinada por sus vínculos internos. Esta dimensión utiliza aspectos biológicos y tecnológicos de su desarrollo para poder intercambiar y recibir información más precisa y clara.

La dimensión que aborda los Valores éticos establece que no se restringen al cumplimiento de leyes y reglamentos, sino que están ligados a un compromiso

conductual delicado, como también honesta y humana (Aquino, 2018). Se trata de ser justo y mantener continuamente una atmósfera recatada y que ofrece una apertura que permita a los miembros de una organización o institución sentir que la igualdad y la equidad en la trata de personas son buenas y apropiadas. Continuando con la teoría, antes de referirse específicamente a las funciones administrativas, que representa a la variable dependiente de este estudio. Cabe señalar que esta es una de las cuatro dimensiones concerniente a la gestión de orden educativo o institucional establecidas formalmente por la UNESCO a través de su Manual de Gestión segmentado para los directivos, anunciado en el año 2011, reconocido por el Ministerio de Educación a la fecha de la publicación (UNESCO-Perú-2017, p.32).

En lo que respecta a Torrelles (2017) su investigación esboza particularmente a la dimensión trabajo en equipo, como objetos integrados, dinámicos y complejos. Esta competencia no únicamente comprende el conocimiento de las tareas del equipo, sino también la atención a las múltiples consecuencias que existen a nivel institucional. No basta solo con saber y poder laborar entre grupo o equipo, hay que saber resolver y atender efectivamente los conflictos, colaborar con las demás personas, integrar propuestas y aplicar los tres conocimientos para lograr las metas y objetivos de consumo a nivel sectorial y global. El trabajo en equipo desarrolla la transpaso de información y conocimientos necesarios para transferir diversas experiencias que han sido adquiridas en la práctica diaria.

La investigación relacionada a la variable 2 parte en primer lugar de la teoría científica relacionada a la administración, la cual repunta a partir del trabajo publicado por Taylor (1911) el cual estableció los principios de la administración como una corriente que involucra al conocimiento y el sector empresarial. Dicha publicación cimiento las bases de la administración moderna, la cual se basa en la aplicación científica de métodos ante problemas en el campo de los negocios, cuya función principal es la de mejorar el rendimiento productivo a nivel industrial. Su teoría constituye la aplicación de la observación y la medición para la atención de problemas a nivel administrativos. La teoría clásica abordada por Fayol (1916) se centra en definir una estructura que asegure la eficacia de todos los stakeholders, ya sean organismos (departamentos y secciones) o personas (ocupan cargos y realizan funciones). Las funciones administrativas no deben ser una carga para el

supervisor, sino que deben compartirse con los subalternos. Fayol ha creado escenarios favorables para la eficiencia del gobierno y por ende para la rentabilidad de la empresa. Estos escenarios se sustentan en una herramienta para examinar y aplicar una práctica administrativa conocida como procesos administrativos.

Las funciones a nivel gerencial o administrativos se crean en el proceso de explicar los diversos tipos de actividades que realizan quienes manejan la gestión administrativa de una institución y, según una serie de instrucciones y principios administrativos, incluida la planificación, la libertad de organización, la gestión y el control, promoviendo el liderazgo. Por lo tanto, Gento (2000) aplica una definición que aborda a las funciones administrativas es un cumplimiento completo de cada función del proceso administrativo: plan estratégico, liquidación y evaluación de la eficiencia y eficacia. Esto explica que la coordinación de los procedimientos administrativos, las intenciones de sistematizar las actividades para permitir procesos, gestión de reglas y racionalizar los recursos para prestar atención al plan.

Otro aspecto referido por Delgado y Sánchez (2020) para la gestión administrativa en una institución educativa es la de mejorar los proyectos internos, permitiendo alcanzar y sostener una autonomía institucional en la línea de las políticas administrativas, fortaleciendo los procesos pedagógicos que combinados proponen una táctica de fortalecimiento de las gestiones administrativas. Desde el punto de vista de la gestión educativa, esta es comprendida como el conglomerado de estrategias direccionadas a una institución de educación cuyo propósito está centrado en la mejora de los estándares de calidad de los servicios en el marco de la educación (Aguerrondo, 2014). Villagómez, León y Passailaigue (2019), apuntan que la gestión educativa implícita en la labor administrativa, es una técnica que va dirigida a mejorar los procesos institucionales y sus proyectos comunitarios, pedagógicos y administrativos para mantener una autonomía libre y consciente ante sus propias necesidades y requerimientos.

De acuerdo al Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, en su artículo 44, establece las Atribuciones del director o rector, de las cuales se detallan a continuación las más relevantes, según el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012): a) Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación; b) Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos; c) Ejercer la representación

legal, judicial y extrajudicial del establecimiento.

La función administrativa según Chiavenato (2014) se basa principalmente en la coordinación de actividades a través del trabajo en equipo para llevar a cabo todas las tareas que se deben realizar en la institución. Todos ellos están orientados a lograr metas y tareas conjuntas relacionadas con el trabajo, que integran a la planificación y sus demás principios.

En su trabajo sobre la dimensión planificación, Salar y Romero (2006) se refieren al descubrimiento tentativo de actividades que conducen a la consecución de las metas institucionales, donde su desarrollo no es aleatorio sino el resultado de algún método y proceso lógico, su estructura y planes marcan el rumbo de la organización y establecen los procesos necesarios para lograr los objetivos planificados (Enrique y Gerencial, 2006). En la realización de actividades que orienten la toma de decisiones de acuerdo con los procesos seleccionados para su implementación (Huayasacahi et al., 2019).

Para Hall (1985) en su libro plantea información acerca de la dimensión organizacional como la distribución de las personas en diferentes áreas, donde la posición a nivel social influye en su productividad y relaciones. Al respecto, el autor asegura que existen factores internos que influyen en esta dimensión, entre ellos: la jerarquía, la división del trabajo, el liderazgo, las normas y lineamientos detallados sobre cómo debe cambiar el comportamiento de los empleados en el establecimiento (Hernández, 2017).

Se refieren a la dimensión dirección Hernández y Rodríguez (2011) como una función de mando que incluye el desarrollo de las operaciones de una institución. Esta función es responsabilidad directa de los líderes o directivos para lograr el mejor resultado posible para el grupo. Cumple una función crítica a nivel gerencial, teniendo en cuenta las habilidades y destrezas comprobadas para orientar los elementos de coordinación de los recursos humanos y físicos (López, 2021).

En función a Zapata (2008) se refiere a la dimensión coordinación o integración como un proceso, el cual se logra la unificación de esfuerzos entre diferentes subsistemas o componentes de una organización, necesarios para lograr tanto el

desempeño del trabajo realizado en la organización como las metas establecidas. La integración implica la selección de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, y combinarlos para satisfacer las necesidades de la empresa y alcanzar los objetivos previstos. Es muy importante señalar que los miembros de la entidad deben poseer los recursos necesarios para desempeñar cada función con eficacia.

Por su parte, Ruiz y Hernández (2007) mencionan que dimensión control se describe como las medidas de acción que toma una organización para asegurar que sus miembros logren altos resultados en el desempeño de la organización. Su desempeño por parte de Hernández et al., (2022) el control se define como un proceso de gestión encaminado a supervisar, monitorear y analizar el cumplimiento de todas las funciones y actividades con el fin de alcanzar los objetivos, la estructura organizacional y asegurar una gestión eficaz de los recursos.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación como tal mencionó Hernández et. al (2014) es básica es la que permite indagar un fenómeno desde la óptica descriptiva, sin la intención de modificación o manipulación de las variables. El destino de este tipo de estudios es la recopilación del entorno problemático las situaciones contenidas de forma fundamental y específica debido a su alcance descriptivo e inferencial.

Según el CONCYTEC (2018) la investigación básica propone abordar la comprensión general de hechos evidenciables en un espacio de tiempo determinado en un conjunto real de individuos. Además, se establece que corresponde al enfoque cuantitativo, por trabajar de forma numérica, cuantificable, con el apoyo de la estadística descriptiva a través de la cual se espera lograr determinar conclusiones reales y útiles verificadas mediante las hipótesis planteadas.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde a no experimental, debido a que no se genera manipulación intencionada de las variables, sino que se busca relaciones

asociativas entre los constructos. De acuerdo al nivel, se enmarca en un estudio correlacional, ya que se pretende analizar de forma numérica y con apoyo estadístico la relación entre dos variables independientes, para confirmar o negar la asociación entre las mismas en función de una población definida.

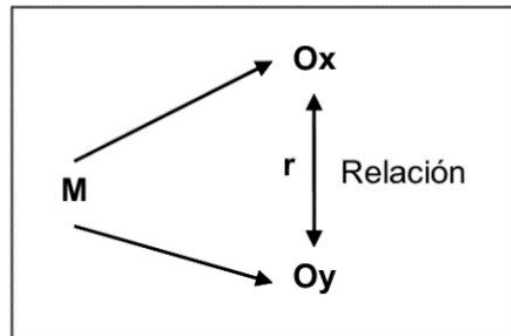
De acuerdo al corte temporal, la investigación es transversal ya que la recopilación de información y datos cuantitativos se realiza en un periodo de tiempo único. A continuación, se establece el esquema de investigación, donde:

M: Muestra de la investigación

Ox: Variable Competencias directivas

Oy: Variable Funciones Administrativas

r: Relación asociativa



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias Directivas

Definición conceptual: Puga y Martínez (2008) la capacidad, destrezas y conocimientos que posee una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo.

Definición operacional: Las competencias directivas cuentan con ejes estratégicos como son las dimensiones de liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Funciones Administrativas

Definición conceptual: La función administrativa según Chiavenato (2014) se basa principalmente en la coordinación de actividades a través del trabajo en equipo para llevar a cabo todas las tareas que se deben realizar en la institución. Todos ellos están orientados a lograr metas y tareas conjuntas relacionadas con el trabajo, que involucran la planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Definición operacional: La variable se basa en las actividades y tareas asignadas por la dirección considerando las dimensiones de planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El estudio presentado contempló una población de directivos y personal administrativo que labora en el Distrito 09D04 de la ciudad de Guayaquil, conformada por los diferentes directivos de las instituciones. A continuación, se desglosa la población objetivo de la investigación en la siguiente tabla:

Tabla 1

Personal del Distrito 09D04 de la ciudad de Guayaquil, 2022

Estratos	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	1	3	4
Personal Directivo de las instituciones	28	30	58
Personal de Servicio	3	5	8
Total	32	38	70

Nota. Población del distrito 09D04 de Guayaquil

3.3.2. Muestra

Se establece utilizar la población total del estudio, ya que no supera a número de 100 individuos, lo que se define por Otzen y Mantereola (2017) por lo que su tratamiento es censal.

3.3.3. Muestreo

En cuanto al muestro, según Arias y Covinos (2012) se ha determinado utilizar un muestreo por conveniencia de la investigadora, debido a ello todos los individuos pueden pertenecer a la indagación con los instrumentos de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: De acuerdo a los alcances investigativos se requiere de la encuesta para esta investigación Arias (2012), menciona que dicha técnica cuenta con practicidad, rapidez y un gran alcance de efectividad en la recolección de información.

Instrumento: El instrumento de investigación que se ha utilizado para el desarrollo de este trabajo es el cuestionario, el cual parte de los sustentos teóricos de cada una de las variables, en función de las dimensiones e indicadores respectivos.

En cuanto a la validez de contenido de los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos, se contó con la validación del Dr. César Balladares Atoche, del Dr. Ronaldo García López y de la Dra. Carmen Estrada Alemán; y medida la confiabilidad a través del procesamiento estadístico con el Alfa de Cronbach de los datos en una prueba piloto con 10 miembros del personal directivo y administrativo

del distrito 09D01; en este proceso se obtuvo un 0,907 de fiabilidad para el instrumento de competencia directiva y un 0,912 de fiabilidad para el instrumento de funciones administrativas.

3.5. Procedimiento

Alcanzado los pasos previos a la indagatoria, con los instrumentos validados, se procede a gestionar con la autoridad de la institución educativa donde se realiza la investigación el permiso necesario para la aplicación de los mismos. Luego de obtener dicho permiso, se espera poder establecer el diálogo con los participantes, permitir la aplicación de los instrumentos firmando el consentimiento informado. Posteriormente, se procede a registrar la información obtenida y recabar la información de este proceso.

3.6. Métodos de análisis de datos

En lo que respecta al análisis de la información obtenidas y datos de la investigación, estos se proceden a organizar de forma idónea en tablas agrupadas por dimensiones en el programa utilitario según cada uno de los instrumentos. Estos mismos datos se analizan de forma descriptiva e inferencial; la parte descriptiva sirve para obtener los niveles de asociación entre las variables, se determina el uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov por ser una población mayor a 60 individuos, lo que ayuda a seleccionar el coeficiente de correlación según la distribución que toman los datos, ya se normal o no normal; es este sentido la estadística inferencial permite comprobar o refutar las hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, la investigación promueve los principios de beneficencia, el respeto de la información recabada, así como el respeto de las normas de citación y la propiedad intelectual de los autores, la integridad académica y el consentimiento informado. Este trabajo cumple con el formato especificado por la American Psychological Association APA; así como con los criterios de investigación enmarcados en el código de ética de la Universidad César Vallejo.

VI. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo General:

Determinar la relación existente entre las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 2

Nivel de variables competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		Funciones Administrativas		Total	
		Bajo	Medio		
Competencia Directiva	Bajo	Recuento	64	4	68
		% del total	91,4%	5,7%	97,1%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento	64	6	70	
	% del total	91,4%	8,6%	100,0%	

Interpretación: Respecto a la verificación estadística del objetivo general, se logra visualizar en la tabla 2, el cruce de datos entre las variables investigadas competencias directivas y las funciones administrativas, dando a conocer que el 91,4% de las funciones administrativas y competencia directiva se encuentran en un nivel bajo de competencias directivas, mientras que del 8,6%, un 5,7% se ubica en un nivel bajo y un 2,9% en una escala media.

Contrastación de hipótesis:

Tabla 3

Prueba de normalidad de los cuestionarios de las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIA DIRECTIVA	0,226	70	0,000
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	0,174	70	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Al tratarse de una población con 70 funcionarios, por ende, mayor a 50, se procedió a utilizar la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov; cuyo resultado permitió identificar que el nivel de significancia entre las variables es menor a 0,05, siguiendo los criterios de no normalidad, necesitando del estadístico de correlación de Rho Spearman.

Hipótesis General:

H_i: Las competencias directivas se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

H₀: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	COMPETENCIA DIRECTIVA
Rho de Spearman	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	1,000	0,964**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	70	70

COMPETENCIA DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	0,964**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se muestra la correlación entre la variable funciones administrativas y la variable competencias directivas; se efectuó la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra poblacional y se alcanzó un coeficiente de correlación directa positiva muy alta, cuyo valor fue de $Rho=0,964$ y un $p=0,000$, motivo por el cual se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula propuesta, concluyendo que existe una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral entre las competencias directivas y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica No. 1:

H_1 : La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

H_0 : La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	
		LIDERAZGO	ADMINISTRATIVAS
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,359**
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	70	70
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	Coeficiente de correlación	0,359**	1,000

Sig. (bilateral)	0,002	.
N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se muestra la correlación entre la variable funciones administrativas y la dimensión liderazgo; se desarrolló la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra poblacional y se obtuvo un coeficiente de correlación positiva baja, cuyo valor fue de $Rho=0,359$ y un $p=0,002$, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula propuesta, resaltando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral entre el liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica No. 2:

H_{i2}: La dimensión habilidad de comunicación se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

H₂: La dimensión habilidad de comunicación no se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la habilidad de comunicación y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	
		COMUNICACIÓN	
Rho de Spearman	de COMUNICACIÓN	1,000	0,946**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	de COMUNICACIÓN	0,946**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0,000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra la correlación entre la variable funciones administrativas y la dimensión comunicación; se desplegó la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra de estudio y se consiguió un coeficiente de correlación positiva muy alta, cuyo valor fue de $Rho=0,946$ y un $p=0,000$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula descrita, destacando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral entre la comunicación y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica No. 3:

H_3 : La dimensión valores éticos se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

H_3 : La dimensión valores éticos no se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre los valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		VALORES ÉTICOS	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
Rho de Spearman	de VALORES ÉTICOS	1,000	0,928**
	Coeficiente de correlación	.	0,000
	Sig. (bilateral)	70	70
N		70	70
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	de VALORES ÉTICOS	0,928**	1,000
	Coeficiente de correlación	0,000	.
	Sig. (bilateral)	70	70
N		70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se observa la correlación entre la variable funciones administrativas y la dimensión valores éticos; se ejecutó la prueba de correlación de Rho-Spearman

a la muestra seleccionada y se generó un coeficiente de correlación positiva muy alta, cuyo valor fue de $Rho=0,928$ y un $p=0,000$, aceptando la hipótesis de la investigación propuesta y rechazando la hipótesis nula, demostrando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral entre los valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica No. 4:

H₄: La dimensión trabajo en equipo se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

H₄: La dimensión trabajo en equipo no se relacionan significativamente con las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

		TRABAJO EN EQUIPO		FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	
Rho de Spearman	de TRABAJO EN EQUIPO	EN	Coeficiente de correlación	1,000	0,170
			Sig. (bilateral)	.	0,159
			N	70	70
	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS		Coeficiente de correlación	0,170	1,000
			Sig. (bilateral)	0,159	.
			N	70	70

En la tabla 8 se logra observar la correlación entre la variable funciones administrativas y la dimensión trabajo en equipo; en la que se desarrolló la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra investigativa, misma que alcanzo un coeficiente de correlación positiva, cuyo valor fue de $Rho=0,170$ y un $p=0,159$, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de la investigación, concluyendo que no existe una correlación significativa estadística entre el trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente capítulo recopila la información necesaria para la comparación de los resultados obtenidos con la revisión de los antecedentes y la postura teórica de los autores citados en el presente trabajo investigativo.

En la discusión del objetivo general: Determinar la relación existente entre las competencias directivas y las funciones administrativas; el cruce de datos entre las variables investigadas competencias directivas y las funciones administrativas, dando a conocer que el 91,4% de las funciones administrativas y competencia directiva se encuentran en un nivel bajo de competencias directivas, mientras que del 8,6%, un 5,7% se ubica en un nivel bajo y un 2,9% en una escala media; todo esto sujeto a una prueba de Chi-cuadrado que denota un resultado de X^2 de 0,000, siendo $<0,05$ lo que refiere que hay evidencia estadística significativa para aceptar la asociación entre las variables. Demostrando la existencia de una asociación cuantitativa significativa, sosteniendo la hipótesis general, ya que se efectuó la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra poblacional y se alcanzó un coeficiente de correlación directa positiva muy alta, cuyo valor fue de $Rho=0,964$ y un $p=0,000$. En virtud de ello, los resultados presentados se comparan con Tafur (2018), los mismos que mostraron que la cooperación de los directores (Nivel de excelente, muy buena) fue alta (83,99%), mientras que los estudiantes (16,01%) concluyeron que: contrariamente a su evaluación, controla sus movimientos bajosu control, en la práctica realizan algunas habilidades, relacionados con el cuidado del educador y posponen la profundización de la relajación, porque necesitan mucho tiempo para supervisar y acompañar al educador. Además, no aprecian los deseos, intereses y requisitos de los estudiantes, debido a que no se toman en consideración su labor, no tienen tiempo para ingresar frecuentemente al aula y no revelan sus pasatiempos activos. Las competencias directivas están limitadas por la falta de autonomía en el desarrollo de planes estratégicos. Además, utilizaron de cierta manera las habilidades que creían esenciales en el control de las entidades. Otro antecedente relevante es el mencionado por Toala (2020), cuyos resultados expresan que las competencias directivas se definen como muy comunes, la tasa de rechazo es del 42% debido a ciertos obstáculos; en su análisis se estableció que al desarrollar las competencias directivas de los representantes de las instituciones educativas se logrará una mejor y más efectiva gestión y una mejor comunicación.

Utilizar la inteligencia emocional en todos los grupos de trabajo para lograr el éxito en el trabajo organizacional; crear un ambiente de trabajo donde los maestros puedan realizar sus tareas de manera segura. Asimismo, se comparan con los hallazgos de Alulema (2017), cuyo análisis muestra que la correlación simple entre las dos variables de la investigación en el estudio tiene una efectividad del 45%. Su conclusión principal refiere que el impacto de las competencias directivas en la gestión educativa incide positivamente en el cuerpo docente de las instituciones de educación; lo que permite afirmar que el desarrollo de competencias directivas tales como el liderazgo, la comunicación y el compromiso ético genera mayor nivel de responsabilidad y cumplimiento oportuno en las funciones administrativas de los directivos. En lo referido a la postura teórica, lo propuesto por Puga y Martínez (2008), expresa que las competencias directivas son definidas como la capacidad, destrezas y conocimientos que posee una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo. Los siguientes aspectos demuestran el éxito de la gestión directiva: liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo. De acuerdo a Corominas (1995), la palabra competencias es originaria del latín "COMPETERE", que traducido al idioma español correspondería a "Competir y/o Competer". En función a lo expuesto Boyatzis (1982), precia que las competencias corresponden a las características internas que posee un individuo y que están vinculadas con la obtención de reconocimiento o el éxito en desarrollo de una o varias actividades en el entorno laboral. Para Spencer y Spencer (1993) la competencia surge como una característica representativa de una persona, la cual de forma subyacente se relaciona con el desempeño eficiente ante un escenario de trabajo. Para Carcausto y Morales (2017), existen aspectos éticos que se acoplan a la línea que prestan las instituciones de educaciones como recomendaciones que van ligadas a las posibles deficiencias que puedan presentar. En este sentido, las competencias directivas están relacionadas con el saber hacer, lo que implica la ampliación de habilidades, destrezas y capacidades para la resolución de problemas. Todos

tienen la capacidad para fortalecer el potencial de superar obstáculos. En un contexto similar, las competencias directivas están relacionadas con la capacidad de liderazgo de un gerente. Según Atencio, Ramírez y Zappa (2020), las principales habilidades directivas que resultan clave para un buen líder son: el trabajo en equipo, que implica la toma de decisiones, luego la conexión con la gestión emocional, la influencia en el liderazgo, el enfoque en la resolución de problemas, el empoderamiento proactivo y el emprendimiento. Finalmente, debe mostrar habilidades de negociación y, finalmente, habilidades de comunicación. De acuerdo a Mejía (2018), las competencias directivas para quienes desarrollan las funciones de líderes del área pedagógica, tienen a su disposición herramientas normativas que ayudan a la labor directiva, entre ellas manuales, guías, documentos, instituciones internacionales e instituciones públicas del área educativa. Para los autores Meza et al., (2020), las competencias directivas existen para forjar el perfeccionamiento de la gestión educativa desde varios aspectos generales. Miranda (2016) las competencias requieren que el directivo gestione de forma conjunta cada uno de los procesos con su equipo de trabajo, identificando las causas o problemas que limitan la capacidad de liderar una institución educativa de forma eficiente. Otro autor explica que las competencias directivas corresponden a un conjunto de acciones desarrolladas por un directivo o líder, con el fin de garantizar un resultado oportuno en función a las ideas o propuestas trazadas, entre ellas los objetivos y metas organizacionales (Díaz et al. 2018). En el caso de Núñez y Díaz (2017), expresan que, de acuerdo a sus procesos investigativos en Perú, el problema central gira en los perfiles de los directivos al momento de ser seleccionados, ya que no proporcionan un perfil que cubra las necesidades y gestiones que exige el cargo como tal. Velázquez y Valiente (2019) afirman que la función administrativa es engañosa en el sentido que se limita su desempeño al marco legal, más los obstáculos económicos que se generan constantemente. Asimismo, se expresa que la función directiva es una tarea cada vez más dificultosa en el desarrollo de las actividades y gestiones, función que ha recibido una atención más efectiva en los últimos años debido a su alto desempeño y su relación con el aprendizaje (Barrientos et al., 2016). La relación entre competencias directivas y habilidades gerenciales para Iturra y Cancino (2018) apunta a la importancia del apoyo estratégico para la organización, incluyendo las habilidades y capacidades directivas institucionales,

las cuales pueden ser consideradas una propuesta importante para generar mejores honorarios y mayor potencial competitivo en las organizaciones modernas, de acuerdo a una táctica necesaria para gestionar el mercado y lograr un proceso continuo de formación de alta competitividad. Pérez (1998), el Ministerio de Habilidades gerenciales del director que fortalecen Las relaciones interpersonales del docente en Educación primaria Venezuela. Universidad del Zulia.

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la dimensión liderazgo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022; el cruce de datos entre la dimensión Liderazgo y la variable funciones administrativas, dando a conocer que el 91,4% de las funciones administrativas y liderazgo se encuentran en un nivel bajo de liderazgo, mientras que del 8,6%, un 5,7% se ubica en una escala baja y un 2,9% en un nivel medio; todo esto apegado a una prueba de Chi-cuadrado que demuestra un resultado de X^2 de 0,000, siendo $<0,05$ lo que refiere que existe evidencia estadística representativa para aceptar la hipótesis de la investigación. Demostrando la existencia de una asociación adecuadamente significativa, sosteniendo la hipótesis planteada en el objetivo específico 1. Estos resultados se asemejan a lo presentado por Ramos y Enrique (2017), donde se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa las variables. De ahí se extrajo la conclusión: un grupo de docentes 66,1% (125 personas) calificó sus habilidades gerenciales como el liderazgo, y la motivación como promedio medio. De igual forma, otro grupo del 4,0% (7) manifestó que las habilidades gerenciales son sub óptimas y la motivación laboral es baja. De los resultados obtenidos se encuentra que existe una relación efectiva, es decir, con el nivel óptimo de habilidades gerenciales, los docentes de instituciones educativas no públicas en el nivel medio del Callao estarán altamente motivados por aprender. En los postulados teóricos de la dimensión, se manifiesta en concordancia con lo mencionado por Aquino (2018) quien hace alusión a lo referido por Puga y Martínez (2008) en la que propone las siguientes competencias que un gerente o directivo debe manejar en una institución moderna. Según Puga y Martínez (2008) estas serían competencias orientadas al conocimiento, habilidad para trabajar en equipo, liderazgo, valores éticos y habilidades de comunicación. Debe darse por sentado que las habilidades requeridas de un directivo son numerosas y sus clasificaciones varían

ampliamente. Se recalca, lo que presentan Puga y Martínez como un aspecto importante, fundamental y esencial para el liderazgo efectivo de cualquier tipo de organización. La dimensión del Liderazgo tiene un papel trascendente porque un líder es alguien que inspira y nutre de vitalidad, fuerza y esperanza a su organización en los proyectos que la configuran como organización. Puga y Martínez argumentan que los líderes tienen la capacidad de influir en el comportamiento y el pensamiento de las personas, independientemente de la presencia o ausencia de conexiones personales o la ausencia del entorno físico. Fishman (2000) en su libro Camino de un líder, argumenta que el liderazgo no se trata de autoridad, sino de una actitud en la que un individuo puede dirigir a una organización para lograr metas y deberes en común. Para ser un buen líder, se debe mejorar y fortalecer de manera adecuada la autoestima, ser innovadores, tener una visión amplia de lo que se desea conseguir, equilibrando y comunicando de manera efectiva a los demás integrantes. Cabe mencionar, que el liderazgo no tiene por qué ser visto como una tarea jerárquica, un buen líder también permite que sus compañeros ejerzan el liderazgo en diferentes situaciones según lo perciban, si no hay un jefe de la organización, los demás también saben cómo ponerlo en práctica, la forma de cómo tomar decisiones y actuar ante las dificultades más los problemas que puedan presentarse.

En la revisión del objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la dimensión habilidad de comunicación y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022; el cruce de datos entre la dimensión Comunicación y la variable funciones administrativas, dando a conocer que del 91,4% de las funciones administrativas en el nivel bajo, el 72,9% se ubica en un nivel bajo de comunicación, un 18,6% en un nivel medio; mientras que del 8,6%, del nivel medio en funciones administrativas un 7,1% se ubica en una escala media de comunicación y un 1,4% en un nivel bajo; todo esto apegado a una prueba de Chi-cuadrado que demuestra un resultado de X^2 de 0,001, siendo $<0,05$ lo que refleja la existencia estadística de un resultado representativo para aceptar la hipótesis propuesta en la investigación. Señalando la existencia de una asociación significativa, manteniendo la hipótesis planteada en el objetivo específico 2, puesto que se desarrolló la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra poblacional y se obtuvo un coeficiente de correlación positiva baja, cuyo valor fue de $Rho=0,359$ y un $p=0,002$. Estos resultados se comparan con

los presentados por Araiza et al. (2017) quien demostró en sus resultados tienen una serie de limitaciones que se pueden superar mediante el uso de capacidades y destrezas para comenzar a controlar aspectos importantes y exigentes, basados en el poder de comunicarse y liderar procesos, lo que comprueba que la habilidad de comunicación tiene una relación muy fuerte con el desarrollo de las funciones administrativas. Además, se asemejan a lo propuesto en el estudio de Arenaza (2019) los resultados muestran que las variables de la investigación demuestran un nivel de influencia marcado por las informalidades de los negocios. La conclusión del artículo refiere que las variables muestran un nivel de influencia representativo de acuerdo a las variables aplicadas en la investigación, pero que el uso de las habilidades de comunicación de forma inapropiada puede generar falencias a nivel general entre los empleados. A nivel teórico, concuerda con lo dicho por Yang (2017), sobre la dimensión Comunicación, lo explica como un proceso de interacción social donde existe un libre cambio de conocimientos que afectan a las partes organizacionales, también se califica como un flujo donde se almacenan y recopilan datos con ciertas consideraciones, confirman y califican los resultados contenidos en la memoria para luego expresarlos verbal y no verbalmente a los demás. Existen diferentes elementos en la comunicación, cuya naturaleza está determinada por sus vínculos internos. Esta dimensión utiliza aspectos biológicos y tecnológicos de su desarrollo para poder intercambiar y recibir información más precisa y clara.

La discusión del objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la dimensión valores éticos y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022; el cruce de datos entre la dimensión Valores Éticos y la variable funciones administrativas, evidenciando que el 91,4% de las funciones administrativas se encuentran en un nivel bajo de valores éticos y de funciones administrativas, mientras que del 8,6%, un 5,7% se centra en una escala inferior y un 2,9% en un nivel medio de valores éticos; basado en una prueba inferencial de Chi-cuadrado que demuestra un resultado de X^2 de 0,000, siendo $<0,05$ lo que significa que existe evidencia estadística representativa para negar la hipótesis nula. Indicando la existencia de una asociación de correlación, sosteniendo la hipótesis planteada en el objetivo específico 3, puesto que se ejecutó la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra seleccionada y se generó un

coeficiente de correlación positiva muy alta, cuyo valor fue de $Rho=0,928$ y un $p=0,000$. Lo presentado se iguala a lo encontrado por Damián (2018), mediante la prueba de Rho de se ha probado la hipótesis de Spearman, que lleva a las siguientes conclusiones: $Rho 0.847$, determinándose la existencia de una correlación directa entre las variables con un índice de correlación del 84,7% confirmando una alta correlación, por ende, los valores éticos del personal directivo de las instituciones si tiene una correlación alta y positiva con el desarrollo de las actividades de gerencia que estos presiden. Por ello, a nivel teórico, Aquino (2018) expresan que la dimensión de Valores éticos establece que no se limitan al cumplimiento de leyes y reglamentos, sino que están ligados a un compromiso de conducción cuidadosa, honesta y humana. Se trata de ser justo y mantener continuamente una atmósfera de honestidad y apertura que permita a los miembros de una organización o institución sentir que la igualdad y la equidad en la trata de personas son buenas y apropiadas. Continuando con la teoría, antes de referirse específicamente a las funciones administrativas, que representa a la variable dependiente de este estudio. Cabe señalar que esta es una de las cuatro dimensiones de la gestión educativa o institucional establecida por la UNESCO en su Manual de Gestión para directivos de instituciones educativas, anunciado en el año 2011, reconocido por el Ministerio de Educación a la fecha de la publicación (UNESCO-Perú-2017, p.32).

En cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación existente entre la dimensión trabajo en equipo y las funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022; el cruce de datos entre la dimensión Trabajo en Equipo y la variable funciones administrativas, mostrando que del 91,4% de las funciones administrativas, el 70% se ubica en un nivel bajo de trabajo en equipo, un 21,4% en un nivel medio; mientras que del 8,6%, un 4,3% se ubica en una escala media y baja; respaldado por medio de la prueba estadística de Chi-cuadrado que arroja como resultado X^2 de 0,155, siendo $>0,05$ lo que confirma que la dimensión mantiene cierta independencia de la variable funciones administrativas. Señalando que no existe una asociación significativa, inferencialmente se desarrolló la prueba de correlación de Rho-Spearman a la muestra investigativa, misma que alcanzó un coeficiente de correlación positiva, cuyo valor fue de $Rho=0,170$ y un $p=0,159$, sin embargo, se acepta la hipótesis nula de la investigación. Estos resultados se oponen a las evidencias de Holguín

(2020), quién destaca que las dos variables trabajo en equipo y liderazgo concentran una correlación positiva, demostrando que existen mejores resultados en los docentes vinculados al sector estatal, gracias a la estabilidad laboral adscrita, sin embargo, otro aspecto importante es la información proporcionada por la variable dependiente. Se concluye que las dimensiones de las variables dependientes podrían causar situaciones negativas que afectarían el desempeño, pero se mantiene la postura que el liderazgo y el trabajo en equipo sí se relacionan con el nivel de cumplimiento de las funciones de los directivos. En la postura teórica, Torrelles (2017), sustenta que la dimensión trabajo en equipo se presenta como objetos integrados, dinámicos y complejos. Esta competencia implica no solo el conocimiento de las tareas del equipo, sino también la atención a las múltiples consecuencias que existen a nivel institucional. No basta solo con saber trabajar en equipo, hay que saber resolver conflictos, colaborar con las demás personas, integrar propuestas y aplicar los tres conocimientos para lograr las metas y objetivos de consumo a nivel sectorial y global. El trabajo en equipo desarrolla la transferencia de información y conocimientos necesarios para transferir diversas experiencias que han sido adquiridas en la práctica diaria.

CONCLUSIONES

1. Se concluye a nivel general, que existe una relación alta y positiva entre las competencias directivas y las funciones administrativas, pues de acuerdo a los niveles inferenciales calculados con la prueba de Rho de Spearman, el nivel de significancia es de 0,01 bilateral, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación.

2. En la dimensión liderazgo también se evidencia mediante la prueba de Rho de Spearman una correlación positiva y alta, con un p. valor de significancia bilateral de 0,01 entre la dimensión y la variable funciones administrativas, dando por válida la hipótesis de la investigación.

3. Se concluye a nivel de la dimensión habilidad de comunicación que existe relación positiva y moderada, por lo que la significancia obtenida permitió dar por aceptada la hipótesis ya que su valor fue de 0,01 bilateral.

4. La dimensión valores éticos, presentó un nivel de significancia alto y positivo, lo que permitió llegar a la conclusión de que existe correlación significativa entre esta dimensión y las funciones administrativas, aceptando la hipótesis.

5. En esta dimensión trabajo en equipo, existe un nivel muy bajo de correlación, por lo que se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual expresa que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las funciones administrativas.

VI. RECOMENDACIONES

Al personal directivo:

- Monitorear el cumplimiento de las funciones administrativas del personal administrativo de las instituciones a su cargo como máxima autoridad distrital.

Al personal administrativo:

- Desarrollar competencias de liderazgo en el personal de las diferentes instituciones, siendo este un elemento vital dentro de la gestión.
- Mantener un proceso de comunicación efectiva, desarrollando en todo momento, cumpliendo con ética y responsabilidad las labores y funciones que se les encomienda, además de empezar a utilizar el trabajo en equipo como herramientas de fortalecimiento, para que se efectúen cambios en mejora del cumplimiento de las funciones administrativas.

A investigadores futuros:

- Proponer alternativas que solucionen la problemática identificada en el análisis descriptivo relacionado a la competencia directiva y función administrativa, con ello, se fortalecerá el aprendizaje significativo de los alumnos y mejorará la calidad educativa que toda institución educativa busca con anhelo.

REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2014). Educational planning and complexity: managing educational reforms. 44 (153).
<https://www.scielo.br/j/cp/a/ztB3rMKgzBDNGkhFN6bb9CC/?lang=es>
- Alulema María, (2017). *Competencias Directivas*. Edu.Ec. Recuperado de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5010/1/DER-604-2012-Alulema%20Mar%C3%ADa.pdf>
- Aquino (2018). “Competencias directivas y la gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo”
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28986/figueroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Araiza Mendoza, (2021). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99–113.
<https://doi.org/10.353642/rie640408>
- Araiza Mendoza, S. M., Magaña y García, R., & Carrillo Vargas, L. E. (2017). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99–113.
<https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Arenaza, V. D. (2019). Influence of administrative management in business formalization. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 1529–1531.
- Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. *Revista científica Scielo*. ISSN 1409-4703.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100416&script=sci_arttext
- Ávila, M. M., Silva, M. D. C. H., & Miranda, J. Y. G. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *RIDE Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 6(12).

- Barrientos, C., Silva, P. y Antúnez, M. (2016). Management skills to promote participation families in basic schools. *Revista científica* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200003
- Boyatzis, R. (1982) *Las Competencias Directivas*. New York. Amazon.
- Cárdenas, S. P. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en la RED N.º 8 de la UGEL 01, Villa María del Triunfo 2019*.
- Carcausto, W. y Morales, J. (2017). Publications on ethics in the research process in indexed Peruvian biomedical journals. *Revista Científica*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000200009
- Castillo, J. Y. P., & Romero, I. H. (2022). COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(2).
- Cebrián, G. (2018). La percepción del desarrollo de competencias directivas en directores de centros educativos en formación. In *Avances en democracia y liderazgo distribuido en educación: Actas del II Congreso Internacional de Liderazgo y Mejora de la Educación*. Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora de la Educación (RILME).
- Chiavenato, I. (2014) *Gerenciando personas: como transformar gerentes en gestores de personas*, Río de Janeiro, Elsevier/Campus.
- Corominas, E. (1995). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*.
- Damián, F. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente en la RED N° 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho – 2018*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación. Lima – Perú: Universidad César Vallejo
- Delgado, R. y Sánchez A. (2020). *Organizational Factors in a Private School of Callao*.

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/784/987>

Díaz, J., Núñez, L. y Cáceres, K. (2018). Influence of management competencias and management by results in the institutional image. *Revista científica Scielo* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010

Enrique, G., & Gerencial, P. É. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*.

Farinango Palacios, N. D. C. (2022). Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Fischman, D. (2017) Camino de un Líder: Caminos ancestrales y vivencias personales. Editorial Planeta Perú S.A.

Gento, S. (2000). Instituciones Educativas para la calidad total. Editorial Muralla. SA. Segunda edición.

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. USA. Ed. Bantam.

González, J., Aspeé, J., Sessarego, I., González, H. y Gómez, R. (2018). Analysis of the Scientific Production in Politics and Educational Management. *Revista científica Scielo*. ISSN 1409-4258. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140942582018000300129&lng=en&nrm=iso

Hall, R. (1985). *ORGANIZACIONES: estructura y proceso*.

Hellriegel, D.; Jackson E., Slocum J. (2010). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. México: Cengage.

Henry Fayol (1916). *Teoría clásica de la Administración (Henry Fayol)*. Extraído de: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>

Hernández Madrigal, M. (2017). *Sistema de Control y de medicion de desempeño*. Santo Domingo - Republica Dominicana: Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902009.pdf>

- Hernández Vargas , J., De León Arias , A., & Borrayo , C. L. (2022). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* . Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409633955004.pdf>
- Hernández y Rodríguez. (2011). Presupuesto. En S. Hernández, Fundamentos de gestión Empresarial (pág. 183). México: INTERAMERICANA C.V.
- Holguín-Álvarez, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (Número especial 4), 38–53. Recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100804712&partnerID=40&md5=c685c1ef2d613109f1c24c383e83e414>
- Huayascachi, C., Katherine, R., Geraldo Campos, L. A., & Tito Huamaní, P. L. (2019). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial Data*, e1. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17178>
- Instituto Internacional de Planteamiento de la Educación de Buenos Aires IIPE – UNESCO (2017). *Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles139785_archivo_2.unk
- Iturra, C. y Cancino, V. (2018). Advice to management teams and educational leadership from the approach of functional competencias. *Revista científica Scielo*. 26 (101). <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/FLCrNXskHqDVjRWdPKNwFfK/?lang=es>
- López, M. (2017). Pedagogical management. Notes for a required study. ISSN: 2477-8818. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>
- López Rengifo, C. F., Piñas Rivera, L. C., & Asencios Trujillo, L. (2021). *Epistemología Aplicada a la investigación pedagógica*. México: Nosótricas Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=tgAIEAAAQBAJ&printsec=frontco>

ver&dq=epistemologia+de+la+investigacion+libro&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=epistemologia%20de%20la%20investigacion%20libro&f=false

Mejía, J. (2018). The process of higher education in Peru. The decoloniality of university knowledge. *Revista científica Scielo*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2018000100056

Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2020). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Apuntes Universitarios*, 2021: 11(1),
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>

Ministerio de Educación del Ecuador, 2012. *Página de 1-119 REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. (n.d.). Gob.Ec. Retrieved October 26, 2022, from
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/CODIFICACION-COMPLETA-DEL-REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LOEI-17-07-20143.pdf>

Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *Revista científica Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562

Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Management skills profile in directors of educational institutions. *Revista científica Scielo*. ISSN 0718-0705.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013

Pérez (1998). Ministerio De Habilidades gerenciales del director que fortalecen Las relaciones interpersonales del docente en Educación primaria Venezuela. Universidad del Zulia.

Puga Villarreal, J., & Martínez Cerna, L. (2008). Competencias Directivas En

- Escenarios Globales. Estudios Gerenciales, 24(109), 87–103.
[https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(08\)70054-8](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(08)70054-8)
- Pulido, V. y Olivera, E. (2019). *Educational management: An entrepreneurial vision of basic education*. Revista Scielo. ISSN 2409-8752.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522019000300052&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quinde Rodríguez, K. A. (2022). Las habilidades comunicativas en el cumplimiento de las funciones administrativas de los directivos del distrito 09D04, 2022.
- Quintero, A. H., Irizarry, R., Ríos-Villarini, N., Rodríguez-Rivera, J., Rivera-Casillas, Z., Borrero, M., ... & Rodríguez, M. (2019). Investigación sobre las funciones del distrito escolar para apoyar el aprendizaje. *Revista de Educación de Puerto Rico (REduca)*, 2(2), 1-22.
- Ramos, F. y Enrique, J. (2017). *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista – Callao*. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, AO (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82),1-26. ISSN: 0120-8160. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Ruiz, C., & Hernández, M. (2007). El Control En Las Organizaciones: Un MarcoDe Estudio Conceptual Control. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3366–3382.
- Salazar, Dalmary y Romero, Gerardo Enrique. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial?. *Multiciencias*, 6 (1),0. ISSN: 1317-2255. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460103>
- Silva Rubio, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo de organizaciones. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 148–163.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472
- Suaquita Calla, J. B. (2019). La gestión Organizacional y el Cumplimiento de Funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local Tambopata Distrito de

- Tambopata-Madre de Dios, 2017.
- Tafur, R. (2018). Las Competencias Directivas en la Gestión de Tres Instituciones Educativas Escolares de Lima [Tesis de maestría]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13588/TAFUR_PUENTE_LAS_COMPETENCIAS_DIRECTIVAS_EN_LA_GESTION_DE_TRES_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_ESCOLARES_DE_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*, Nueva York y Londres: Harper & Brothers
- Taylor, F. (1917). *The principles of scientific management*. Academy of Management Learning and Education.
- Tigrero Vera, M. K. (2022). Competencias directivas y regulación emocional post pandemia en los docentes de la escuela de educación básica de La Libertad, 2022.
- Toala (2020). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(1), 1–14. <https://doi.org/10.35362/rie3612831>
- Torrelles, Cristina; Coiduras, Jordi; Isus, Sofía; Carrera, F. Xavier; París, Georgina; Cela, J. M. (2017). Competencias del trabajo en equipo.
- Velasco Haro, E. A. (2022). *Competencias de dirección escolar para la innovación en educación, basadas en la Pedagogía Ignaciana* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Velázquez, N. y Valiente, P. (2019). The management of the school director in the institutional direction of the teaching-learning process. *Revista Scielo*. ISSN 1990-8644. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200097
- Villagómez, P., León, G. y Passailaigue, R. (2019). *Generation of value in educational management. Trends and current status in REDEI, Ecuador*. ISSN 0798 1015. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>

Yang, Y., Saladriga, H., & Torres, D. (2017). El proceso de la comunicación en la gestión del conocimiento. Un análisis teórico de su comportamiento a partir de dos modelos típicos. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 165– 173.

Zapata Rotundo, GJ, & Hernández Arias, A. (2008). Mecanismos de Coordinacion y Tipos Basicos De Trabajo. *Scientia Et Technica*, XIV (39),259-264. ISSN: 0122-1701. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920503046>

Anexos

Matriz de Operacionalización de las variables

Título: **Competencias directivas y funciones administrativas** en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Competencias directivas	Puga y Martínez (2008) son capacidades, habilidades y conocimientos que posee una persona para influenciar en los pensamientos y comportamientos de los demás con la finalidad de garantizar el desarrollo y éxito de una organización o institución.	La variable de estudio se operacionalizará en consideración a las siguientes dimensiones: liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo.	Liderazgo	Compromiso Motivación	Ordinal
			Habilidad de comunicación	Verbal No verbal	
			Valores éticos	Positivos Negativos	
			Trabajo en equipo	Cooperación Resolución de conflictos	
Funciones administrativas	Chiavenato (2014) las funciones administrativas consisten	La operacionalización se realiza	Planificación	Análisis del Contexto Escolar Diseño de Acciones Previsión de Recursos Institucionales. Elaboración del Cronograma de actividades	

	<p>en esencialmente en coordinar actividades mediante la cooperación del trabajo en equipo para cumplir con todas las actividades que se deben ejecutar en una organización. Todo esto con la finalidad de llegar alcanzar las metas y objetivos propuestos, ligados al trabajo conjunto que refiere la planificación, la organización, dirección, coordinación y control.</p>	<p>definido de acuerdo a Chiavenato (2014) las siguientes dimensiones: la planificación, la organización, dirección, coordinación y control.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1077 188 1281 300">Organización</td> <td data-bbox="1281 188 1870 300">Definición de la Estructura Organizativa Elaboración de Normas de Convivencia Estructuración de Comisiones de Trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1077 300 1281 411">Dirección</td> <td data-bbox="1281 300 1870 411">Autoridad para actuar Establecer mecanismos de Comunicación Propiciar la Motivación Supervisión continua.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1077 411 1281 467">Coordinación</td> <td data-bbox="1281 411 1870 467">Integración Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1077 467 1281 766">Control</td> <td data-bbox="1281 467 1870 766">Monitorear las Actividades programadas Control de Índices de Desempeño Retroalimenta sobre la acción</td> </tr> </table>	Organización	Definición de la Estructura Organizativa Elaboración de Normas de Convivencia Estructuración de Comisiones de Trabajo	Dirección	Autoridad para actuar Establecer mecanismos de Comunicación Propiciar la Motivación Supervisión continua.	Coordinación	Integración Trabajo en equipo	Control	Monitorear las Actividades programadas Control de Índices de Desempeño Retroalimenta sobre la acción	Ordinal
Organización	Definición de la Estructura Organizativa Elaboración de Normas de Convivencia Estructuración de Comisiones de Trabajo											
Dirección	Autoridad para actuar Establecer mecanismos de Comunicación Propiciar la Motivación Supervisión continua.											
Coordinación	Integración Trabajo en equipo											
Control	Monitorear las Actividades programadas Control de Índices de Desempeño Retroalimenta sobre la acción											

Anexo 2: Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Liderazgo	Motivación del personal	1. ¿Toma decisiones pensando en el bien común para motivar el personal?			
		2. ¿Motiva a su equipo docente al logro de metas?			
	Diversidad de opiniones	3. ¿Respeto las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?			
		4. ¿Escucha activamente las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?			
		5. ¿Dirige en función a las metas y objetivos planificados?			
Comunicación	Formal	6. ¿La emisión de mensajes de parte del directivo es por medio de canales formales establecidos por la institución?			
		7. ¿El directivo atiende sin problema cualquier tipo de información y no únicamente las más relevantes?			
	Informal	8. ¿La comunicación entre directivo y docente es de carácter informal?			
		9. ¿La interacción entre directivo y docentes no sigue canales establecidos por la empresa?			
Valores éticos	Respeto social	10. ¿La institución a través del personal directivo toma en cuenta el contexto cultural docente?			
		11. ¿Las autoridades de la institución promueven políticas institucionales que permitan valorar el contexto social de todos sus integrantes?			
		12. ¿Fomenta valores y principios entre toda la comunidad educativa el directivo?			
	Valores docentes	13. ¿El trato es de carácter amable y cordial a todo el personal de parte del directivo?			
		14. ¿Las relaciones interpersonales que se generan a nivel institucional se sustentan en el trato afable entre todos los actores educativos?			
		15. ¿Rechaza los prejuicios racistas y discriminatorios entre compañeros de trabajo?			
Trabajo en Equipo	Necesidades del Equipo.	16. ¿La institución dota de las herramientas e insumos necesarios para desarrollar actividades en equipo?			
		17. ¿Se valora y reconoce el esfuerzo sobre el desempeño del docente?			
	Relaciones interpersonales	18. ¿Se promueve el trabajo en equipo entre los integrantes de la institución educativa?			
		19. ¿Son adecuadas las relaciones interpersonales de los miembros de los equipos de trabajo?			
		20. ¿Existen propuestas de soluciones de parte del directivo ante problemas presentes?			

INSTRUMENTO FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Planificación	Planes institucionales	1. ¿La institución formula los tiempos de ejecución de acuerdo a su planificación?			
		2. ¿La institución da a conocer a su personal los planes y objetivos propuestos?			
		3. ¿La institución desarrolla planes estratégicos para mejorar sus resultados?			
	Políticas y procedimientos institucionales	4. ¿El plan presupuestario se desarrolla de acuerdo a las metas y objetivos propuestos?			
		5. ¿El personal docente ejecuta tareas de acuerdo a las actividades inherentes a su cargo?			
Organización	Estructura organizacional	6. ¿La estructura organizacional esta formada de acuerdo a los objetivos y lineamientos legales permitentes?			
		7. ¿Los cargos y funciones son ocupados de acuerdo a los méritos y competencias de los docentes?			
	Funciones laborales	8. ¿La institución cuenta con un manual de funciones para mejorar el desempeño docente?			
		9. ¿El personal docente coordina sus actividades con las autoridades institucionales?			
Dirección	Motivación	10. ¿Los docentes reciben reconocimientos como parte de la motivación impulsada por la dirección administrativa?			
		11. ¿El directivo demuestra conocimiento sobre estrategias motivacionales?			
		12. ¿Se promueve el trabajo en equipo para combatir problemas y llegar a soluciones viables?			
	Liderazgo	13. ¿El entorno laboral permite ejercer liderazgo propositivo?			
		14. ¿El directivo demuestra dominio sobre estrategias de resolución de conflictos?			
		15. ¿El líder trabaja de acuerdo a la misión, visión y objetivos?			
Coordinación		16. ¿El líder integra a su personal para trabajar en equipo?			
		17. ¿Existen buenas relaciones interpersonales para trabajar de manera armónica entre compañeros de labores?			
Control	Normatividad	18. ¿Los docentes trabajan en función a las normas, manuales y lineamientos internos y externos relacionados con los procesos administrativos y pedagógicos?			
		19. ¿Se efectúan procesos continuos de mejora por medio de evaluaciones internas?			
	Seguimiento	20. ¿Se efectúa un seguimiento a los planes y objetivos para medir su nivel de ejecución?			

Anexo 3: Validación de instrumentos

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS DIRECTIVAS: Las competencias directivas como variable, las mismas que son definidas como la capacidad, destrezas y conocimientos que posee una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo. Los siguientes aspectos demuestran el éxito de la gestión directiva: liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo (Pugay Martínez, 2008).	Liderazgo	Motivación del personal	1. ¿Toma decisiones pensando en el bien común para motivar al personal?				X	X		X		X			
			2. ¿Motiva al equipo docente para el logro de sus metas?							X		X			
		Diversidad de opiniones	3. ¿Respeto las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?								X		X		
			4. ¿Escucha activamente las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?								X		X		
			5. ¿Dirige la labor administrativa en función a los objetivos planificados?								X		X		
	Comunicación	Formal	6. ¿La emisión de mensajes de parte del directivo es por medio de canales formales establecidos por la institución?				X	X		X		X			
			7. ¿El directivo atiende sin problema cualquier tipo de información y no únicamente las más relevantes?							X		X			
		Informal	8. ¿La comunicación entre directivo y docentes demuestra un carácter informal?								X		X		
	9. ¿La interacción entre directivo y docentes no sigue canales establecidos por la institución educativa?							X		X					
	Val	Respeto social	10. ¿La institución a través del personal directivo toma en cuenta el contexto cultural docente?							X		X			

Trabajo en Equipo	Valores docentes	11. ¿Las autoridades de la institución promueven políticas institucionales que permitan valorar el contexto social de todos sus integrantes?				X			X		X				
		12. ¿Fomenta valores y principios entre toda la comunidad educativa el directivo?							X		X				
		13. ¿El trato es de carácter amable y cordial a todo el personal de parte del directivo?							X		X		X		
		14. ¿Las relaciones interpersonales que se generan a nivel institucional se sustentan en el trato afable entre todos los actores educativos?									X		X		
		15. ¿Rechaza todo prejuicios discriminatorio entre compañeros de trabajo?									X		X		
	Necesidades del Equipo.	16. ¿La institución dota al personal de las herramientas e insumos necesarios para desarrollar actividades en equipo?				X	X		X		X				
		17. ¿Se valora y reconoce el esfuerzo del desempeño docente?								X		X			
	Relaciones Interpersonales	18. ¿Se promueve el trabajo en equipo entre el personal de la institución educativa?						X		X		X			
		19. ¿Son adecuadas las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos de trabajo?								X		X			
		20. ¿Las propuestas de mejora de parte del personal docente producto del trabajo en equipo son consideradas por el personal directivo?									x		X		



Dr. César Balladares Atoche

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS DIRECTIVAS: Las competencias directivas como variable 1, las mismas que son definidas como la capacidad, destrezas y conocimientos que posee una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo. Los siguientes aspectos demuestran el éxito de la gestión directiva: liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo (Pugay Martínez, 2008).	Liderazgo	Motivación del personal	1. ¿ Toma decisiones pensando en el bien común para motivar al personal?								X		X			
			2. ¿Motiva al equipo docente para el logro de sus metas?									X		X		
		Diversidad de opiniones	3. ¿Respeto las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?				X		X			X		X		
			4. ¿Escucha activamente las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?									X		X		
			5. ¿Dirige la labor administrativa en función a los objetivos planificados?									X		X		
	Comunicación	Formal	6. ¿La emisión de mensajes de parte del directivo es por medio de canales formales establecidos por la institución?									X		X		
			7. ¿El directivo atiende sin problema cualquier tipo de información y no únicamente las más relevantes?				X		X			X		X		
		Informal	8. ¿La comunicación entre directivo y docentes demuestra un carácter informal?									X		X		
	9. ¿La interacción entre directivo y docentes no sigue canales establecidos por la institución educativa?										X		X			
	Val		Respeto social	10. ¿La institución a través del personal directivo toma en cuenta el contexto cultural docente?									X		X	

	Valores docentes	31. ¿Las autoridades de la institución promueven políticas institucionales que permitan valorar el contexto social de todos sus integrantes?								X		X				
		32. ¿Fomenta valores y principios entre toda la comunidad educativa el directivo?					X				X		X			
		33. ¿El trato es de carácter amable y cordial a todo el personal de parte del directivo?									X		X			
		34. ¿Las relaciones interpersonales que se generan a nivel institucional se sustentan en el trato afable entre todos los actores educativos?								X		X				
		35. ¿Rechaza todo prejuicios discriminatorio entre compañeros de trabajo?									X		X			
	Trabajo en Equipo	Necesidades del Equipo.	36. ¿La institución dota al personal de las herramientas e insumos necesarios para desarrollar actividades en equipo?								X		X			
			37. ¿Se valora y reconoce el esfuerzo del desempeño docente?									X		X		
		Relaciones interpersonales	38. ¿Se promueve el trabajo en equipo entre el personal de la institución educativa?					X				X		X		
			39. ¿Son adecuadas las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos de trabajo?								X		X			
			40. ¿Las propuestas de mejora de parte del personal docente producto del trabajo en equipo son consideradas por el personal directivo?									X		X		



Dr. Ronaldo García López

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS DIRECTIVAS: Las competencias directivas como variable 1, las mismas que son definidas como la capacidad, destrezas y conocimientos que posee una persona para influir en el pensamiento y el comportamiento de los demás a fin de asegurar el crecimiento y el éxito de una organización; las personas con estas capacidades tienen la habilidad de liderazgo, la capacidad de entregar y transmitir mensajes de manera oportuna, habilidades de comunicación sobresalientes, un compromiso de actuar con integridad de acuerdo con valores éticos, priorizando el trabajo en grupos o administrar equipos en lugar de solo un individuo. Los siguientes aspectos demuestran el éxito de la gestión directiva: liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo (Pugay Martínez, 2008).	Liderazgo	Motivación del personal	1. ¿Toma decisiones pensando en el bien común para motivar al personal?								X		X			
			2. ¿Motiva al equipo docente para el logro de sus metas?									X		X		
		Diversidad de opiniones	3. ¿Respeta las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?				X		X			X		X		
			4. ¿Escucha activamente las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?									X		X		
			5. ¿Dirige la labor administrativa en función a los objetivos planificados?									X		X		
	Comunicación	Formal	6. ¿La emisión de mensajes de parte del directivo es por medio de canales formales establecidos por la institución?									X		X		
			7. ¿El directivo atiende sin problema cualquier tipo de información y no únicamente las más relevantes?				X		X			X		X		
		Informal	8. ¿La comunicación entre directivo y docentes demuestra un carácter informal?									X		X		
	9. ¿La interacción entre directivo y docentes no sigue canales establecidos por la institución educativa?										X		X			
	Val	Respeto social	10. ¿La institución a través del personal directivo toma en cuenta el contexto cultural docente?									X		X		

	Valores docentes	51. ¿Las autoridades de la institución promueven políticas institucionales que permitan valorar el contexto social de todos sus integrantes?									X		X				
		52. ¿Fomenta valores y principios entre toda la comunidad educativa el directivo?					X					X		X			
		53. ¿El trato es de carácter amable y cordial a todo el personal de parte del directivo?										X		X			
		54. ¿Las relaciones interpersonales que se generan a nivel institucional se sustentan en el trato afable entre todos los actores educativos?									X		X		X		
		55. ¿Rechaza todo perjuicio discriminatorio entre compañeros de trabajo?											X		X		
	Trabajo en Equipo	Necesidades del Equipo.	56. ¿La institución dota al personal de las herramientas e insumos necesarios para desarrollar actividades en equipo?									X		X			
			57. ¿Se valora y reconoce el esfuerzo del desempeño docente?										X		X		
		Relaciones interpersonales	58. ¿Se promueve el trabajo en equipo entre el personal de la institución educativa?					X					X		X		
			59. ¿Son adecuadas las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos de trabajo?										X		X		
			60. ¿Las propuestas de mejora de parte del personal docente producto del trabajo en equipo son consideradas por el personal directivo?											X		X	

Es todo

Dra. Carmen Estrada Aleman

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS: La función administrativa, el autor Chiavenato (2014), explica su teoría como un aspecto que se basa principalmente en la coordinación de actividades a través del trabajo en equipo para llevar a cabo todas las tareas que se deben realizar en la institución. Todos ellos están orientados a lograr metas y tareas conjuntas relacionadas con el trabajo, que involucran la planificación, organización, dirección, coordinación y control.	Planificación	Planes institucionales	1. ¿La institución formula los tiempos de ejecución de acuerdo a su planificación?				X	X			X		X				
			2. ¿La institución da a conocer a su personal los planes y objetivos propuestos?								X		X				
			3. ¿La institución desarrolla planes estratégicos para mejorar sus resultados?										X		X		
		Políticas y procedimientos institucionales	4. ¿El plan presupuestario se desarrolla de acuerdo a las metas y objetivos propuestos?										X		X		
			5. ¿El personal docente ejecuta tareas de acuerdo a las funciones que le corresponde según el reglamento institucional?										X		X		
	Organización	Estructura organizacional	6. ¿La estructura organizacional esta formada de acuerdo a los objetivos y lineamientos legales permittentes?				X	X				X		X			
			7. ¿Los cargos y funciones son ocupados de acuerdo al perfil exigido para el puesto?									X		X			
		Funciones laborales	8. ¿La institución cuenta con un manual de funciones para mejorar el desempeño docente?											X		X	
	9. ¿El personal docente coordina sus actividades con las autoridades institucionales?							X		X							
	Dire	Motivación		10. ¿Los docentes reciben reconocimientos como parte de la motivación impulsada por la dirección administrativa?								X		X			

		Liderazgo	11. ¿El directivo demuestra conocimiento sobre estrategias motivacionales?								X		X			
			12. ¿Se promueve el trabajo en equipo para combatir problemas y llegar a soluciones viables?					X		X		X		X		
			13. ¿El entorno laboral permite ejercer liderazgo propositivo?									X		X		
			14. ¿El directivo demuestra dominio sobre estrategias de resolución de conflictos?									X		X		
			15. ¿El líder trabaja de acuerdo a la misión, visión y objetivos?									X		X		
	Coordi	Integración	16. ¿El directivo integra a su personal para trabajar en equipo?									X		X		
			17. ¿El directivo demuestra respeto hacia su personal docente?										X		X	
	Control	Normatividad	18. ¿Los docentes trabajan en función a las normas, y reglamentos internos los aspectos administrativos y pedagógicos?						X				X		X	
			19. ¿Se efectúan procesos continuos de mejora producto de las evaluaciones internas?										X		X	
		Seguimiento	20. ¿Se efectúa un seguimiento a las actividades de mejora para medir su nivel de ejecución?										X		X	



Dr. César Balladares Atoche

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS: La función administrativa, el autor Chiavenato (2014), explica su teoría como un aspecto que se basa principalmente en la coordinación de actividades a través del trabajo en equipo para llevar a cabo todas las tareas que se deben realizar en la institución. Todos ellos están orientados a lograr metas y tareas conjuntas relacionadas con el trabajo, que involucran la planificación, organización, dirección, coordinación y control.	Planificación	Planes institucionales	1. ¿La institución formula los tiempos de ejecución de acuerdo a su planificación?				X	X			X		X		
			2. ¿La institución da a conocer a su personal los planes y objetivos propuestos?								X		X		
			3. ¿La institución desarrolla planes estratégicos para mejorar sus resultados?								X		X		
		Políticas y procedimientos institucionales	4. ¿El plan presupuestario se desarrolla de acuerdo a las metas y objetivos propuestos?								X		X		
			5. ¿El personal docente ejecuta tareas de acuerdo a las funciones que le corresponde según el reglamento institucional?								X		X		
	Organización	Estructura organizacional	6. ¿La estructura organizacional esta formada de acuerdo a los objetivos y lineamientos legales permittentes?				X	X			X		X		
			7. ¿Los cargos y funciones son ocupados de acuerdo al perfil exigido para el puesto?								X		X		
		Funciones laborales	8. ¿La institución cuenta con un manual de funciones para mejorar el desempeño docente?								X		X		
	9. ¿El personal docente coordina sus actividades con las autoridades institucionales?					X		X							
	Dire	Motivación		10. ¿Los docentes reciben reconocimientos como parte de la motivación impulsada por la dirección administrativa?								X		X	

		Liderazgo	31. ¿El directivo demuestra conocimiento sobre estrategias motivacionales?					X	X		X		X			
			32. ¿Se promueve el trabajo en equipo para combatir problemas y llegar a soluciones viables?								X		X			
			33. ¿El entorno laboral permite ejercer liderazgo propositivo?								X		X			
			34. ¿El directivo demuestra dominio sobre estrategias de resolución de conflictos?								X		X			
			35. ¿El líder trabaja de acuerdo a la misión, visión y objetivos?								X		X			
	Coordi	Integración	36. ¿El directivo integra a su personal para trabajar en equipo?								X		X			
			37. ¿El directivo demuestra respeto hacia su personal docente?									X		X		
	Control	Normatividad	38. ¿Los docentes trabajan en función a las normas, y reglamentos internos los aspectos administrativos y pedagógicos?					X	X			X		X		
			39. ¿Se efectúan procesos continuos de mejora producto de las evaluaciones internas?									X		X		
		Seguimiento	40. ¿Se efectúa un seguimiento a las actividades de mejora para medir su nivel de ejecución?									X		X		



Dr. Ronaldo García López

Título de la tesis: Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del Distrito 09D04 de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS: La función administrativa, el autor Chiavenato (2014), explica su teoría como un aspecto que se basa principalmente en la coordinación de actividades a través del trabajo en equipo para llevar a cabo todas las tareas que se deben realizar en la institución. Todos ellos están orientados a lograr metas y tareas conjuntas relacionadas con el trabajo, que involucran la planificación, organización, dirección, coordinación y control.	Planificación	Planes institucionales	1. ¿La institución formula los tiempos de ejecución de acuerdo a su planificación?				X	X			X		X			
			2. ¿La institución da a conocer a su personal los planes y objetivos propuestos?								X		X			
			3. ¿La institución desarrolla planes estratégicos para mejorar sus resultados?								X		X			
		Políticas y procedimientos institucionales	4. ¿El plan presupuestario se desarrolla de acuerdo a las metas y objetivos propuestos?								X		X			
			5. ¿El personal docente ejecuta tareas de acuerdo a las funciones que le corresponde según el reglamento institucional?								X		X			
	Organización	Estructura organizacional	6. ¿La estructura organizacional esta formada de acuerdo a los objetivos y lineamientos legales permittentes?				X	X				X		X		
			7. ¿Los cargos y funciones son ocupados de acuerdo al perfil exigido para el puesto?									X		X		
		Funciones laborales	8. ¿La institución cuenta con un manual de funciones para mejorar el desempeño docente?									X		X		
	9. ¿El personal docente coordina sus actividades con las autoridades institucionales?					X		X								
	Dire	Motivación		10. ¿Los docentes reciben reconocimientos como parte de la motivación impulsada por la dirección administrativa?								X		X		

	Liderazgo	51. ¿El directivo demuestra conocimiento sobre estrategias motivacionales?				X	X		X		X			
		52. ¿Se promueve el trabajo en equipo para combatir problemas y llegar a soluciones viables?							X		X			
		53. ¿El entorno laboral permite ejercer liderazgo propositivo?							X		X			
		54. ¿El directivo demuestra dominio sobre estrategias de resolución de conflictos?							X		X			
		55. ¿El líder trabaja de acuerdo a la misión, visión y objetivos?							X		X			
	Coordi	Integración	56. ¿El directivo integra a su personal para trabajar en equipo?				X	X		X		X		
			57. ¿El directivo demuestra respeto hacia su personal docente?							X		X		
	Control	Normatividad	58. ¿Los docentes trabajan en función a las normas, y reglamentos internos los aspectos administrativos y pedagógicos?				X	X		X		X		
			59. ¿Se efectúan procesos continuos de mejora producto de las evaluaciones internas?							X		X		
		Seguimiento	60. ¿Se efectúa un seguimiento a las actividades de mejora para medir su nivel de ejecución?							X		X		

Estrada Aleman

Dra. Carmen Estrada Aleman

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre competencias directivas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de las competencias directivas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: César Balladares Atoche

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. César Balladares Atoche
DNI. 00231696

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre competencias directivas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de las competencias directivas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ronaldo García López

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. Ronadlo García López
DNI. 00205162

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre competencias directivas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de las competencias directivas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carmen estrada Alemán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. Carmen Estrada Alemán
DNI. 00239196

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre funciones administrativas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de cumplimiento de funciones administrativas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: César Balladares Atoche

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. César Balladares Atoche
DNI. 00231696

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre funciones administrativas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de cumplimiento de funciones administrativas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ronaldo García López

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. Ronaldo García López
DNI. 00205162

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre funciones administrativas"

OBJETIVO: Conocer el nivel de cumplimiento de funciones administrativas

DIRIGIDO A: Directivos del Distrito 09D04

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carmen estrada Alemán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN: ALTO

Alto	Regular	Bajo
X		



Dr. Carmen Estrada Alemán
DNI. 00239196

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos, validez del contenido y del constructo

COMPETENCIA DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

	N		%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿Toma decisiones pensando en el bien común para motivar al personal?	2,3000	,67495	10
2. ¿Motiva al equipo docente para el logro de sus metas?	2,1000	,31623	10
3. ¿Respeta las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?	1,9000	,73786	10
4. ¿Escucha activamente las opiniones vertidas por los integrantes de su equipo de trabajo?	1,9000	,56765	10

5. ¿Dirige la labor administrativa en función a los objetivos planificados?	1,9000	,73786	10
6. ¿La emisión de mensajes de parte del directivo es por medio de canales formales establecidos por la institución?	1,9000	,73786	10
7. ¿El directivo atiende sin problema cualquier tipo de información y no únicamente las más relevantes?	1,9000	,56765	10
8. ¿La comunicación entre directivo y docente demuestra un carácter informal?	1,7000	,48305	10
9. ¿La interacción entre directivo y docentes no sigue canales establecidos por la institución Educativa?	2,1000	,73786	10
10. ¿La institución a través del personal directivo toma en cuenta el contexto cultural docente?	2,1000	,73786	10
11. ¿Las autoridades de la institución promueven políticas institucionales que permitan valorar el contexto social de todos sus integrantes?	1,3000	,48305	10

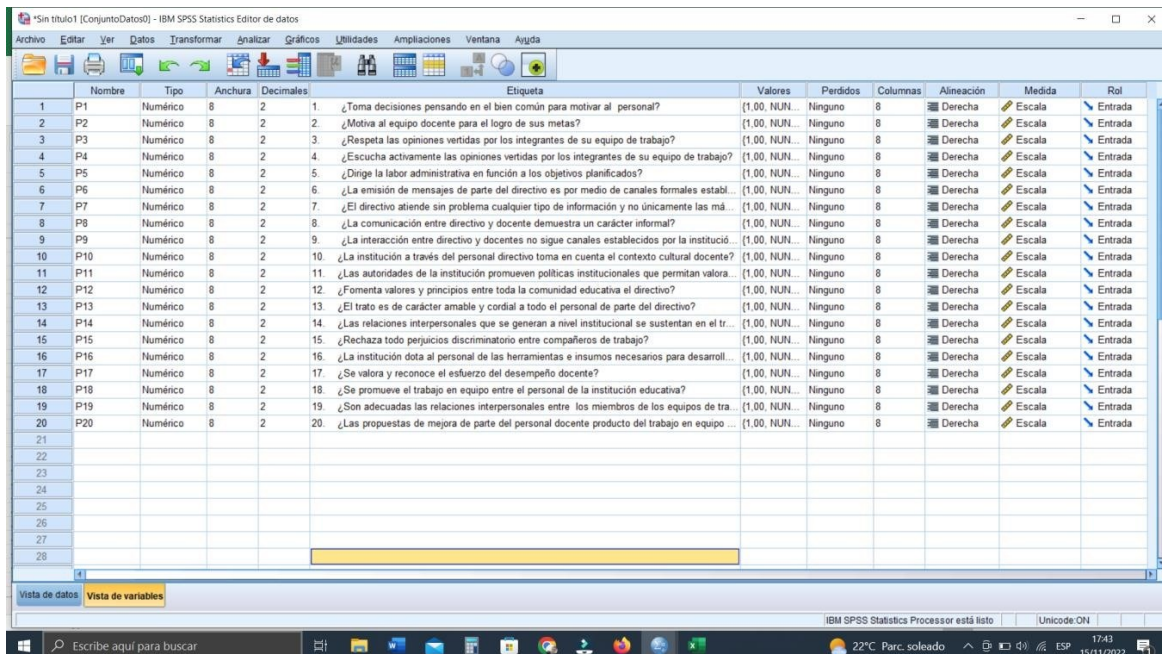
12.¿Fomenta valores y principios entre toda la comunidad educativa el directivo?	1,9000	,56765	10
13.¿El trato es de carácter amable y cordial a todo el personal de parte del directivo?	1,7000	,48305	10
14.¿Las relaciones interpersonales que se generan a nivel institucional se sustentan en el trato afable entre todos los actores educativos?	1,4000	,51640	10
15.¿Rechaza todo perjuicio discriminatorio entre compañeros de trabajo?	2,0000	,81650	10
16. ¿La institución dota al personal de las herramientas e insumos necesarios para desarrollar actividades en equipo?	1,7000	,48305	10
17. ¿Se valora y reconoce el esfuerzo del desempeño docente?	2,1000	,73786	10
18. ¿Se promueve el trabajo en equipo entre el personal de la institución educativa?	2,0000	,81650	10

19. ¿Son adecuadas las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos de trabajo? 1,7000 ,82327 10

20. ¿Las propuestas de mejora de parte del personal docente producto del trabajo en equipo son consideradas por el personal directivo? 1,4000 ,51640 10

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
37,0000	59,556	7,71722	20



ANA ESPINOZA ALFA - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

RESULTADOS DE MUESTRA

POBLACIÓN	LIDERAZGO					COMUNICACIÓN					VALORES ETICOS					TRABAJO EN EQUIPO			PUNTAJUE TOTAL							
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	TOTAL	P18	P19	P20	TOTAL	
1	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39	
2	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44	
3	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	3	26		
4	3	3	1	2	2	11	1	2	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	3	39		
5	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39		
6	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	2	3	19	2	2	2	6	46		
7	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	14	2	1	1	4	38		
8	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	16	3	3	2	8	40		
9	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	18	3	3	2	8	44		
Alto	21	25				Alto	16	20			Alto	32	40						Alto	13	15			Alto	76	100
Medio	13	20				Medio	10	15			Medio	20	31						Medio	8	12			Medio	48	75
Bajo	5	12				Bajo	4	9			Bajo	8	19						Bajo	3	7			Bajo	20	47

COMPETENCIA DIRECTIVA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Escala: COMPETENCIA DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿Toma decisiones pensando en el bien común para motivar al personal?	2,3000	,67495	10
2. ¿Motiva al	2,1000	,31623	10

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 3,47, W: 9,6 cm

*ANA ESPINOZA ALFA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00
2	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00
3	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
4	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
6	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
7	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
8	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
9	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar 22°C Parc. nublado 1901 15/11/2022

*ANA ESPINOZA ALFA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES
2	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE
3	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES
4	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
5	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
6	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE
7	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES
8	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES
9	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
10	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar 22°C Parc. nublado 1901 15/11/2022

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Resumen de procesamiento de casos

	<u>N</u>	<u>%</u>
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>100,0</u>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,912</u>	<u>20</u>

Estadísticas de elemento

	<u>Media</u>	<u>Desv. Desviación</u>	<u>N</u>
1. ¿La institución formula los tiempos de ejecución de acuerdo a su planificación?	1,2000	,42164	10
2. ¿La institución da a conocer a su personal los planes y objetivos propuestos?	1,3000	,48305	10
3. ¿La institución desarrolla planes estratégicos para Mejorar sus resultados?	1,1000	,31623	10
4. ¿El plan presupuestario se desarrolla de acuerdo a las metas y objetivos propuestos?	1,4000	,69921	10

5. ¿El personal docente ejecuta tareas de acuerdo a las funciones que le corresponde según el reglamento institucional?	1,9000	,87560	10
6. ¿La estructura organizacional está formada de acuerdo a los objetivos y lineamientos legales permitentes?	1,5000	,70711	10
7. ¿Los cargos y funciones son ocupados de acuerdo al perfil exigido para el puesto?	1,5000	,70711	10
8. ¿La institución cuenta con un manual de funciones para mejorar el desempeño docente?	1,4000	,69921	10
9. ¿El personal docente coordina sus actividades con las autoridades institucionales?	1,3000	,67495	10
10. ¿Los docentes reciben reconocimientos como parte de la motivación impulsada por la dirección administrativa?	1,4000	,69921	10
11. ¿El directivo demuestra conocimiento sobre estrategias motivacionales?	1,5000	,52705	10

12. ¿Se promueve el trabajo en equipo para combatir problemas y llegar a soluciones viables?	1,4000	,69921	10
13. ¿El entorno laboral permite ejercer liderazgo propositivo?	1,5000	,84984	10
14. ¿El directivo demuestra dominio sobre estrategias de resolución de conflictos?	1,2000	,42164	10
15. ¿El líder trabaja de acuerdo a la misión, visión y objetivos?	1,7000	,82327	10
16. ¿El directivo integra a su personal para trabajar en equipo?	1,5000	,84984	10
17. ¿El directivo demuestra respeto hacia su personal docente?	2,2000	,63246	10
18. ¿Los docentes trabajan en función a las normas, y reglamentos internos los aspectos administrativos y pedagógicos?	1,3000	,48305	10
19. ¿Se efectúan procesos continuos de mejora producto de las evaluaciones internas?	1,7000	,82327	10

20. ¿Se efectúa un seguimiento a las actividades de mejora para medir su nivel de <u>ejecución?</u>	1,6000	,84327	10
---	--------	--------	----

Anexo 5: Carta de autorización



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 11 De Noviembre del 2022

SEÑOR

Abg. JORGE PALMA SANISACA
DIRECTOR DISTRITAL 09D04 PORTETE
GUAYAQUIL-ECUADOR

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 10 de Noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ESPINOZA CEDEÑO ANA KATHERINE
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : “COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN INSTITUCIONES DEL DISTRITO 09D04 DE GUYAQUIL,2022.”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Guayaquil, 15 de noviembre del 2022

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura
Universidad César Vallejo
Piura – Perú

En su despacho:

Un saludo fraterno a la distancia, de la misma manera desearle el éxito en todas sus funciones en el departamento que honorablemente usted labora.

De acuerdo a la solicitud recibida, tengo a bien **AUTORIZAR** a la Lcda. Ana Katherine Espinoza Cedeño, estudiante de vuestra institución a desarrollar los objetivos planteados en su trabajo de investigación “**Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022**”, la misma que estoy seguro que beneficia en gran manera a nuestra unidad distrital

Sin otro particular, me despido reiterándole éxitos en las funciones que realiza en el crecimiento profesional de los docentes de nuestros hermanos países.



Firmado electrónicamente por:

JORGE
PALMA
SANISACA

Abg. Jorge Palma Sanisaca
Director de la Unidad Distrital 09D04

Validez por constructo

Variable: Competencias directivas y sus dimensiones

		Correlaciones				
		Competencias directivas	dd1	dd2	dd3	dd4
Competencias directivas	Correlación de Pearson	1	,890**	,941**	,878**	,910**
	Sig. (bilateral)		,001	,000	,001	,000
	N	10	10	10	10	10

Variable: Funciones administrativas y sus dimensiones

		Correlaciones					
		Funciones administrativas	D1	D2	D3	D4	D5
Funciones administrativas	Correlación de Pearson	1	,928**	,936**	,962**	,818**	,902**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10

Anexo 7: Base de datos general

Variable: Competencias directivas

POBLACIÓN	RESULTADOS DE MUESTRA																								PUNTUACIÓN TOTAL
	LIDERAZGO						COMUNICACIÓN					VALORES ÉTICOS							TRABAJO EN EQUIPO						
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL	P18	P19	P20	TOTAL	
1	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39
2	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
3	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	3	26
4	3	3	1	2	2	11	1	2	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	3	30
5	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39
6	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	6	46
7	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	2	14	2	1	1	4	38
8	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	8	40
9	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24
10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44
11	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
12	3	3	1	2	2	11	1	2	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	3	30
13	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39
14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39
15	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
16	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24
17	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44
18	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39
19	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
20	3	3	1	2	2	11	1	2	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	3	30
21	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39
22	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39
23	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	6	46
24	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	2	14	2	1	1	4	38
25	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	8	40
26	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24	
27	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44
28	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
29	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24	
30	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44
31	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
32	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39
33	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
34	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44
35	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44

36	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24	
37	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
38	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39	
39	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44	
40	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
41	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
42	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39	
43	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	6	46	
44	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	2	14	2	1	1	4	38	
45	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	8	40	
46	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
47	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
48	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44	
49	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39	
50	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	2	2	3	17	2	2	1	5	44	
51	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
52	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
53	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39	
54	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	15	3	2	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	12	73	
55	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	2	14	2	1	1	4	38	
56	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	8	40	
57	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
58	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
59	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
60	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
61	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	1	3	2	2	15	3	1	1	5	39	
62	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	2	2	3	26	4	4	4	12	71	
63	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	3	26	
64	3	3	1	2	2	11	1	2	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	3	30	
65	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	6	39	
66	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	10	3	2	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	6	46	
67	3	2	2	3	2	12	2	3	1	2	8	2	1	3	1	1	2	2	2	14	2	1	1	4	38	
68	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	8	40	
69	3	2	1	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	24		
70	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	9	3	1	2	2	2	3	2	3	18	3	3	2	8	44	
Alto	21	25				Alto	16	20			Alto	32	40						Alto	13	15			Alto	76	100
Medio	13	20				Medio	10	15			Medio	20	31						Medio	8	12			Medio	48	75
Bajo	5	12				Bajo	4	9			Bajo	8	19						Bajo	3	7			Bajo	20	47

Variable: Funciones administrativas

POBLACIÓN	RESULTADOS DE MUESTRA																								PUNTAJÓN TOTAL	
	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					COORDINACIÓN					CONTROL					
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	TOTAL	P17	P18	P19	P20		TOTAL
1	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	37
2	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	3	2	2	8	3	1	2	3	9	2	4	4	4	14	49
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	3	2	2	1	8	26
4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	30
5	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	1	2	2	1	6	31
6	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	1	2	2	3	8	1	2	2	2	7	3	2	3	2	10	40
7	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	1	3	1	1	6	1	3	1	1	6	2	1	2	1	6	30
8	2	1	1	1	5	2	3	2	2	9	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	34
9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	21
10	1	3	1	3	8	1	3	2	2	8	3	2	2	1	8	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	38
11	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	1	6	2	1	3	1	7	37
12	1	1	1	1	4	3	1	1	3	8	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	25
13	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	2	1	1	3	7	30
14	1	1	1	3	6	3	1	2	1	7	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	30
15	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	3	1	2	3	9	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	41
16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	21
17	1	1	2	3	7	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	2	3	1	3	9	40
18	1	1	1	2	5	1	2	2	1	6	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	33
19	1	3	1	3	8	3	1	1	3	8	1	3	1	3	8	3	1	3	2	9	2	1	2	3	8	41
20	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	28
21	3	1	3	1	8	3	1	3	1	8	1	1	3	1	6	1	3	1	1	6	2	1	3	1	7	35
22	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	3	1	2	1	7	1	2	3	1	7	35
23	1	2	2	2	7	3	2	1	2	8	3	2	2	2	9	3	1	3	2	9	3	2	2	1	8	41
24	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	3	1	3	1	8	1	3	2	1	7	2	1	3	2	8	35
25	1	1	2	3	7	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	1	3	1	3	8	2	1	1	3	7	38
26	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	22
27	1	2	1	2	6	3	2	1	1	7	3	1	2	2	8	3	3	4	3	13	3	2	4	3	12	46
28	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	40
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	22
30	1	3	3	1	8	1	3	1	3	8	1	3	1	1	6	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	40
31	1	1	2	1	5	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	40
32	1	3	1	3	8	1	3	1	1	6	3	1	1	2	7	3	1	1	3	8	2	1	3	1	7	36
33	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	3	2	2	8	3	1	2	3	9	2	2	3	1	8	43
34	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	3	1	2	1	7	3	3	4	3	13	5	4	4	5	18	50
35	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	40

36	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	21	
37	1	1	2	1	5	3	1	3	3	10	2	1	2	3	8	1	2	3	1	7	3	1	2	3	9	39	
38	1	3	1	1	6	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	1	1	3	1	6	2	1	3	1	7	31	
39	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	3	2	2	8	3	1	2	3	9	2	2	3	1	8	43	
40	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	21	
41	1	3	1	3	8	2	3	1	3	9	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	41	
42	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	39	
43	1	3	1	3	8	2	3	2	3	10	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	4	5	3	14	47	
44	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	38	
45	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	40	
46	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	21	
47	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	4	4	3	3	14	3	1	1	4	9	51	
48	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	44	
49	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	38	
50	1	3	1	3	8	2	3	2	3	10	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	42	
51	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	22	
52	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	44	
53	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	39	
54	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	2	1	3	9	45	
55	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	38	
56	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	40	
57	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	7	23	
58	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	44	
59	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	2	8	24	
60	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	44	
61	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	38	
62	2	3	1	3	9	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	44	
63	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	2	2	1	6	26	
64	1	2	1	2	6	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	29	
65	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	38	
66	2	3	1	3	9	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	46	
67	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	37	
68	1	2	1	2	6	3	1	1	1	6	3	1	2	1	7	3	1	3	3	10	3	2	2	3	10	39	
69	1	1	1	1	4	3	1	3	3	10	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	3	1	1	3	8	32	
70	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	3	1	3	1	8	2	1	3	3	9	40	
Alto	16	20				Alto	16	20			Alto	16	20			Alto	16	20			Alto	16	20			76	100
Medio	10	15				Medio	10	15			Medio	10	15			Medio	10	15			Medio	10	15			48	75
Bajo	4	9				Bajo	4	9			Bajo	4	9			Bajo	4	9			Bajo	4	9			20	47



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN INSTITUCIONES DEL DISTRITO 09D04 DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es ESPINOZA CEDEÑO ANA KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

PIURA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 02:31:15

Código documento Trilce: TRI - 0523737