



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Competencias directivas y compromiso de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas. Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración en Educación

AUTOR:

Campos Vega ,Wainer Wilson (orcid.org/0000-0001-8102-698X)

ASESOR:

Dr. Apolaya Sotelo, Jose Pascual (orcid.org / 0000-0002-8484-8476)

CO-ASESORA:

Dra. Hurtado Chancafe, Violeta (orcid. Org/0000-0002-2609-7475)

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

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres que están en el cielo y siempre están pendientes de mis logros; porque sin ellos no hubiese sido posible realizar este trabajo ya que siempre me inspiro en ellos. A mi primogénita hija Masiel Sared que siempre está atenta a mis desempeños.

AGRADECIMIENTO

Es propicia la oportunidad para expresar mi agradecimiento a Dios, que siempre guía mis pasos, a la Universidad César Vallejo y toda su plana docente que me dieron la oportunidad de seguir superándome en mi vida profesional para poder afrontar los retos de la vida y a mis colegas maestros que me brindaron su apoyo incondicional.

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	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las competencias directivas	17
Tabla 2. Nivel de los compromisos de gestión escolar	18
Tabla 3. Prueba de normalidad	19
Tabla 4. Relación entre competencias directivas y la dimensión estratégica	20
Tabla 5. Relación entre competencias directivas y la dimensión administrativa.	21
Tabla 6. Relación entre competencias directivas y la dimensión pedagógica	22
Tabla 7. Relación entre competencias directivas y la dimensión comunitaria.	23
Tabla 8. Relación entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar	24

Resumen

En el presente estudio se tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022. Para ello el enfoque empleado fue cuantitativo, de un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, además, la investigación tuvo la participación de 150 profesores del nivel primaria y secundaria, quienes respondieron a una serie de interrogantes de dos cuestionarios. Finalmente, los resultados demostraron que las competencias directivas presentan un nivel regular, establecido por el 76% de los docentes, mientras que los compromisos de la gestión escolar, se encuentran en un nivel alto, manifestado por el 58.7%. En conclusión, existe un nivel de correlación positiva, alta y directa entre las competencias directivas y el compromiso de gestión escolar, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,740** y un p – valor de 0.000, que siendo este último menor a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y por tanto se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Competencias directivas, Compromisos, gestión escolar

Abstract

In the present study, the general objective was to determine the relationship between management skills and school management commitments perceived by teachers of public educational institutions, Ancash, 2022. For this, the approach used was quantitative, of a non-experimental, descriptive design. – Correlational, in addition, the research had the participation of 150 primary and secondary level teachers, who answered a series of questions from two questionnaires. Finally, the results showed that management skills present a low level, established by 76% of teachers, while school management commitments are at a high level, stated by 58.7%. In conclusion, there is a level of positive, high and direct correlation between managerial skills and school management commitment, since a Rho value equal to 0.740** and a p - value of 0.000 were obtained, the latter being less than 0.05, which means that the relationship is significant and therefore the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Management skills, Commitments, school management

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de competencias directivas de forma general involucra interpretar las múltiples actividades de cada trabajador, significando que cada uno de ellos utilice sus herramientas de la forma más eficaz posible, manejando cada recurso a favor de la meta planteada. Esta disciplina está dirigida o encaminada a ayudar mejorar y gestionar las instituciones o empresas potenciándolas; en otras palabras, es un pilar muy importante para el desarrollo y productividad del ser humano.

Actualmente las competencias directivas han abarcado y tomado lugar como la pieza clave para que cualquier organización pueda llegar a su máximo potencial; una de ellas es el sector educativo, con el que va de la mano en pro de la educación. La gestión educativa, los directores o gerentes educativos necesitan elaborar actividades administrativas de una forma eficaz y práctica para lograr que todas las metas de cada trabajador en la comunidad educativa se enfoquen en un solo objetivo. (Soledad, 2019)

Al respecto, para López (2019), la gestión administrativa es un procedimiento que sin lugar a duda se adecúa al contexto de cada organización y aunque hay clasificaciones legales ya predeterminados para el sector educacional; esto, no condiciona a que en algún momento no se utilice un nuevo tratamiento; es decir, que la gestión administrativa trabajará dependiendo de las condiciones tanto internas como externas de cada institución educativa. Dado que en definitiva estas instituciones educativas no se encuentran exhortas de alguna situación desfavorable y por esta razón surgen, se desarrollan y finalmente desaparecen.

Por otra parte, Chiavenato (2010), abarca los progresos de las competencias directivas como aquel conjunto de teorías que ayuda a llevar a cabo toda la ruta trazada de la institución, en donde se involucra también el capital humano y toda la disposición de la institución; en otras palabras, la productividad y esfuerzo de los colaboradores por desempeñar sus actividades eficientemente fomentará que estos logros se cumplan en su totalidad.

Cabe resaltar que, según el Ministerio de Educación (2015) en adelante MINEDU; en estos últimos años, los compromisos de la gestión escolar han encaminado a las actividades y gestiones de los centros educativos, con el propósito de impulsar y favorecer todas las condiciones que afirmen la culminación de todos los aprendizajes; teniendo en cuenta que estos compromisos vienen siendo actualizados, ajustándose a las necesidades, generando que cada vez sea más preciso y favorable para el aprendizaje de las instituciones educativas. Sin embargo; dado que en las instituciones educativas hay un sinnúmero de actividades que realizar y los docentes en su gran mayoría están acostumbrados a un trabajo monótono y tradicional, les cuesta cumplir con los compromisos de gestión delimitados por el ministerio de educación, generando así un problema de incumplimiento de metas y de buenas prácticas educativas.

Tomando en cuenta lo antes mencionado; se puede concluir que toda institución educativa necesita una correlación buena entre las competencias directivas y la gestión escolar para poder cumplir con las metas trazadas y desarrollar de manera adecuada los aprendizajes de los escolares y la buena marcha institucional, obviamente teniendo como base fundamental el capital humano; es decir, todos sus colaboradores y gracias a ello se pueden realizar muchas funciones eficazmente; como lo son planear, organizar y ejecutar los objetivos de cada institución; en este caso en el sector educativo, incluyéndose los líderes pedagógicos, como son los directores, gerentes administrativos y demás colaboradores.

Tras la información recolectada se puede observar que es sumamente importante saber la realidad de las instituciones educativas con respecto a las competencias directivas; debido a este problema cabe la siguiente incógnita: ¿Qué relación existe entre las competencias directivas y los compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022?

Con respecto a la justificación en criterio práctico, este estudio se apoyó ante la necesidad de conocer la relación existente entre competencias directivas y la gestión escolar con el fin de implantar a futuro estrategias para una mejora.

En lo que respecta a metodología; se utilizará una encuesta para la obtención de información contribuyendo como una referencia para estudios de investigación futuras. De igual forma para el criterio teórico demostrar que existe correspondencia de las competencias directivas y los compromisos de gestión escolar, para que se logren desarrollar estrategias en beneficio de la institución. De la misma manera referente al aspecto social, con la presente investigación y las conclusiones, se generará que los trabajadores conozcan su perspectiva y adquieran herramientas para mejorar su rendimiento. Por último, en el aspecto de conveniencia, la presente investigación es de mucho beneficio para nuestro desarrollo profesional.

En torno a los objetivos que, de esta investigación, se precisa como general: determinar la relación existente entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por los maestros de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022. Con respecto a los objetivos específicos: (a) Identificar el nivel de competencias directivas en las instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes, (b) Medir el nivel de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes, (c) Identificar la relación que existe entre competencias directivas y la dimensión estratégica de los compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes, (d) Reconocer la relación entre competencias directivas y la dimensión administrativa de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes, (e) Medir la relación entre competencias directivas y la dimensión pedagógica de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes, y (f) Reconocer la relación entre competencias directivas y la dimensión comunitaria de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes. Con lo mencionado anteriormente se pretende demostrar la relación existente fuerte y significativa entre competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022.

Finalmente, las hipótesis que se formularon al inicio del estudio fueron: (H_i), Existe relación significativa entre las competencias directivas y los

compromisos de gestión escolar (CGE) percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022. (Ho), No existe relación significativa entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por docentes de instituciones educativas públicas, Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para Ramírez, et. al. (2015) en su investigación acerca de perspectivas administrativas en sectores pedagógicos, cual objetivo era evaluar los prototipos administrativos y la correspondencia con la gestión pedagógica, mediante el cual se utilizó entrevistas semiestructuradas en 11 sectores y se administró encuestas a 279 colaboradores; trayendo como resultados que la orientación estratégica predomina y cumple un valor fundamental en el liderazgo de la institución, llegando a impactar directamente con la calidad de la educación que establecen, siendo este enfoque mucho más eficaz que el clásico, el cual se viene implementando desde un largo tiempo en el ámbito educativo latinoamericano.

Asimismo, para Rojas (2015) en su estudio tuvo como finalidad plantear estrategias para identificar la adecuada gestión administrativa de los empleados de una institución, siendo de carácter descriptivo correlacional, y con un diseño no experimental; se necesitó la colaboración de cinco direcciones educativas bolivianas empleándose el cuestionario y técnicas de encuesta, dando como resultados que existe una deficiencia en las estrategias directivas para el logro de las normas y el esquema curricular y además concluyendo que el director es el trabajador indicado para atender y cuidar todos los cambios del centro educativo; además de que esas deben ser estrategias innovadoras y actualizadas, con acciones positivas, para fomentar una sociedad agradable, con una educación mejorada.

Complementando lo anterior, según Pérez (2010) indagó en México acerca de la administración y la gestión escolar desde la representación del liderazgo y los ejercicios en los derechos humanos en una institución, presentándose desde un estudio cuantitativo, siendo a su vez correlacional y transversal; para ello se necesitó a 109 magísteres, aplicándose cuestionarios en un ambiente natural y habitual; se obtuvo como resultado que el 38% de los maestros constantemente piden ayuda del personal administrativo y que el 28% se esfuerza constantemente para no llegar a pedir ayuda al personal administrativo.

Esta investigación de Chihuan (2017) se encuentra dentro del enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, se necesitó una población de 292 maestros y se utilizó una muestra de 164 docentes, con lo referente al método usado es el hipotética-deductivo, también se implementa dos cuestionarios para cada variable; generando todo esto como resultado que ambas variables, tanto la administración de recursos, como el compromiso de gestión educativa guardan una estrecha relación de nivel alto y además es positiva.

Cabe resaltar asimismo que, para Rifo (2019) la investigación sobre la gestión corporativa y la calidad en las instituciones educativas de Chorrillos, propios de la jurisdicción de la UGEL, presenta como objetivo el reconocer cuál es la influencia de la gestión administrativa en cada procedimiento de calidad; este estudio tiene como diseño el transversal con un nivel explicativo, lo que quiere decir que se necesitará de la colaboración de 80 maestros; teniendo como resultado que el 70% de las docentes de educación inicial han generado habilidades administrativas, asimismo mencionan que el 85% de las maestras mencionan que la gestión tiene una adecuada calidad y con esto se concluye que existe una correcta gestión y calidad en las instituciones escolares evaluadas.

Asimismo, para Salvador (2018) cuya investigación fue del tipo no experimental descriptivo y a su vez con un bosquejo transversal, además se necesitó la ayuda de 120 magísteres, siendo la población no probabilística e intencional, con un muestreo de 90 profesores; además para el acopio de datos se utilizó un cuestionario validado; los resultados mencionaron que si existe una diferencia específica en la perspectiva de los maestros del nivel inicial, como de primaria y secundaria, en lo referente a la gestión administrativa, debido a esto se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, evidenciándose que existen disconformidades en la gestión administrativas y estas afectan los diferentes niveles del sector educativo en el distrito de Ventanilla.

Con toda la recopilación de antecedentes previos del presente estudio, es preciso asimismo conocer también las nociones básicas de las variables.

La gestión administrativa, según lo refiere Junshan (2017), llega a ser un conjunto de procedimientos que necesitan ser realizadas con el objetivo de activar diferentes estrategias que presenten una disposición como lo son los bienes y los servicios, logrando cumplir los objetivos de una institución educativa, por la misma razón este procedimiento requiere de una serie de habilidades como lo son la planificación, la asignación de tareas y funciones, el manejo de conflictos y la toma de decisiones. Complementando lo anterior, para Aguirre, et. al. (2017), el lograr correctamente una gestión escolar, es fundamental para cualquier dinámica de una institución educativa y cada una de las características y funciones deben complementarse y guardar relación en pro de calidad de educación.

Asimismo, Grisel (2011) refiere que en la gestión administrativa educativa no solo se debe enfocar por instruir sino además por crear estudiantes idóneos para sobrevivir en una sociedad globalizada y competitiva, y para ello es necesario que la educación que se brinde sea continua, actualizada y brinde además estrategias y herramientas para el desarrollo personal del estudiante y no únicamente se centre en su futuro profesional, logrando así que adquieran habilidades y competencias básicas de adaptabilidad.

Del mismo modo Ocando (2017) indicó que la gestión administrativa corresponde al proceder o componente avanzado que puede ser por uno o por múltiples colaboradores y tienen como objetivo el dirigir el desenvolvimiento de cada empleado, llegando así a poder observarse o analizarse luego, si esas estrategias y el proceso utilizado llega a ser adecuado o no para la institución y los trabajadores.

Así mismo Castro (2016) refiere que el procedimiento de toda gestión señala una pauta que sitúa el desarrollo social- económico y a su vez asegura el trabajo optimizando cada uno de los recursos favorables dirigiendo la labor de los empleadores mediante el fortalecimiento de los resultados impuestos por la institución y las áreas directivas.

De igual importancia, Koontz, et. al. (2012) señaló que la gestión administrativa es un método que supone perfilar un ambiente prospero en el

cual los colaboradores laboran de forma individual y en equipo, y para eso la administración tiene la función de planificar, dirigir y organizar con eficiencia y destreza, la correcta utilización de los recursos humanos y financieros, para el cumplimiento de las metas y los objetivos que se imponen en la institución escolar. (Cabrera, 2014)

De la misma forma, el MINEDU (2002) puntualizó que la gestión educativa posee características tanto administrativas como escolares que ayudan y fomentan al logro y cumplimiento de todos los objetivos y tareas impuestas, siendo estas realizadas con eficacia, en un situación de democracia, que ayudará a los trabajadores administrativos y directivos, los cuáles son los maestros, el alumnado y padres de familia a llegar a desarrollarse en adecuadas condiciones para una buena calidad de vida, creando ciudadanos ejemplares para la sociedad. Asimismo, para Altamirano y Quezada (2008), desde su punto de vista; esta gestión orienta, influye y asesora todas las actividades administrativas y educativas, con la finalidad de aumentar la calidad de enseñanza en los alumnos, teniendo un contexto de suma competencia y complejidad.

Cabe resaltar que; para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (2011) la gestión educativa abarca cada uno de las características y herramientas necesarias actualizadas en la institución educativa de forma integral, de igual manera las correlaciones establecidas en el contexto escolar dentro de unos principios normativos, teniendo la finalidad de mejorar el nivel escolar y alcanzar las metas y objetivos propuestos por el equipo escolar y administrativo.

Por consiguiente, para el MINEDU (2015), los compromisos de la gestión significan estrategias y acciones que los líderes educativos necesitan trabajar en cada una de las instituciones escolares, logrando así mejores atenciones y espacios de aprendizaje. También según Joo, (2004), es importante crear un ambiente educativo y encaminarse para el desarrollo anual a favor del aprendizaje, con alumnos que terminen de forma eficiente y continúen avanzando y aprendiendo. Para esto es fundamental que se cumplan todos los objetivos y requisitos de las prácticas educativas, así como también la

gestión educativa y una planificación anual de trabajo, en adelante PAT y también el proyecto educativo institucional en adelante PEI (Vargas, 2010).

Por otra parte, Chihuan (2017) en su investigación refiere que el compromiso de la gestión educativa vendría a ser el pilar de la administración y en donde se desarrolla y lo encabeza el director que sería el líder y trabaja en equipo con el personal directivo, promoviendo constantemente nuevos cambios en la enseñanza. Asimismo, para Jiménez, (2009) concluye que es indispensable que en los centros educativos se pueda instruir, dirigir y motivar a todo el personal educativo, para que logren brindar una enseñanza de competencia en base a todos los esfuerzos y logros hechos por el colegio. Brindando un servicio de aprendizaje de calidad y un desarrollo personal sano para los líderes educativos y los estudiantes.

Complementando lo anterior, según González (2003) menciona que la gestión escolar presenta características complejas y que dependiendo de la labor del director ésta podría ser un éxito o un fracaso para toda la institución educativa y el personal. Debido a la dificultad frente al control de los trabajadores, los directivos de las sedes educativas tienen que crear y respetar el elemento humano, sin importar sus fases o representaciones, priorizando su autonomía, autoestima y disciplina para aumentar el nivel de aprendizaje, tanto para los estudiantes como para el ámbito en el que se desarrollan. (Díaz y Hernández, 2002)

Asimismo, la gestión administrativa en el sector educacional, como lo define Antúnez según Sayre y Torres (2013) concluyen que son funciones que se pueden realizar para utilizar adecuadamente los recursos como lo son el tiempo, los materiales, el dinero, entre otros; y de esta forma completar funcionalmente las metas de la institución. Igualmente, para Crisostomo (2015) este procedimiento necesita de características las cuáles son la planificación, coordinación, un orden, entrega de tareas, y sobre todo una correcta toma de decisiones. Favoreciendo en la enseñanza y motivación al personal de docentes y los estudiantes.

Es necesario también mencionar a Lucero y Manciatì (2013) quienes refieren que Fayol propone los catorce principios de la administración, con la finalidad de averiguar un adecuado desarrollo de la metodología de la directiva, siendo una gran influencia hasta la actualidad. Cada uno de los principios prioriza el elemento humano, siendo éste una pieza clave para un correcto equilibrio en la institución. Esta premisa resulta conocida pero innovadora e importante en la actualidad, y es por ésto que es utilizada por muchas empresas y organizaciones. (Meyer y Allen, 1991).

Según Chancahuaña (2018) en las instituciones educativas la aplicación de los principios propuestos por Fayol se realiza de forma directa, dado que todo empieza por el principio de autoridad, ya que tiene la función de todo el procedimiento en la gestión. Además, para Valaei y Rezaei (2016), mencionan que como cualquier institución que brinda enseñanza; es importante que se base en un plan estratégico; y por esto, tanto las metas como los objetivos deben dirigirse en la conducta del personal educacional, siendo los principios de dirección y manejo fundamentales e importantes. Llegando así a fortalecer y mejorar su bienestar y poder enfrentar el mundo profesional y laboral con efectividad y competitividad. (Barraza y Acosta, 2008)

Con lo referente a Llamacchima (2013), concluye que es primordial para la gestión escolar que las labores sean en equipo; es decir, que la comunidad pedagógica forma parte directa de la enseñanza y el aprendizaje, cuya meta es incrementar los compromisos en la indagación de la evolución continua de las enseñanzas de los estudiantes, para que logren formarse de manera integral en la sociedad. Además, para Yousef (2017), manifiesta qué está gestión escolar agrupa las nuevas iniciativas de los proyectos o programas educativos de cada centro escolar, la ayuda a la gestión de los recursos de enseñanza y los elementos del aprendizaje de los alumnos.

Asimismo para Perez (2014) establece que el grupo directivo tiene que fomentar y desarrollar un clima laboral adecuado en relación al personal pedagógico y administrativo, logrando así una motivación constante para la superación, el aumento de sus competencias, un mejor aprendizaje y habilidades, quiénes deben ser partícipes directos de capacitaciones de

buena calidad, llegando así a que puedan adecuarse y adaptarse a cualquier situación nueva que se pueda dar en el ámbito educativo y lo que el sistema demande. La importancia de un clima organizacional saludable, logrando dar soluciones a cualquier conflicto interno o externo que se presenten, además de que cumplir con las necesidades básicas de los trabajadores ayudarán positivamente en una gestión de calidad y exitosa para la institución educativa. (Jordan, 2013)

Finalmente, Torres (2013) concluye que es importante priorizar que la educación o enseñanza en el Perú ha pasado por múltiples cambios todas en relación a la realidad tanto de manera económica, social, cultural, familiar y hasta universal (cómo lo fue la pandemia) llegando a desencadenar tipos de conductas que perturban a los trabajadores de la comunidad pedagógica. Cabe señalar que, para Calderón, (2016) la cultura educativa necesita una retroalimentación constante para que así de esta forma se mantenga la esencia escolar y debido a esto; presentarse como principio indispensable la formación competitiva de los estudiantes.

Teniendo en cuenta que los docentes son los que se encargan de crear y fortalecer costumbres organizacionales en base a los principios pedagógicos dictaminados por la Ley General de Educación del Perú y con ésto el compromiso de los magistrados con las metas institucionales establecidas se realizarán logrando con éxito el desarrollo del aprendizaje. (Reyna, 2017)

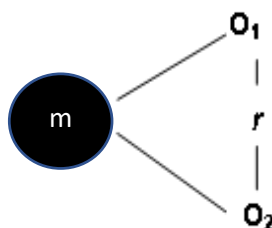
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al fin que persigue se considera una investigación básica, a este tipo de investigación puede llamársele también empírico o práctico. Se especifica debido a que busca la utilización o aplicación de los aprendizajes adquiridos. Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), la indagación aplicada se halla relacionada de manera ceñida con la indagación básica, conforme se advirtió previamente demanda un marco teórico en el que se sustente.

Luego de revisar distinta bibliografía y fuentes sobre metodología en investigación, se tomó al autor Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), el que sostiene que la ciencia de la investigación muestra niveles correlacionales que se fundamenta en grados de correspondencias entre las variables y dimensiones, asimismo, se considera la indagación de tipo cuantitativa porque, los datos para poder ser trabajados requieren de las estadísticas para responder a la pregunta de investigación y al objetivo proyectado en el estudio, por otro lado el estudio tiene un alcance transversal puesto que la recolección de datos se realizarán en un solo tiempo el cual se hará mediante la coordinación con los servidores públicos del estado, quienes conforman la muestra de estudio. Por lo tanto; las investigaciones como ésta son de cortes correlacionales no experimentales por que no existen manipulaciones a las variables estudiadas.

El esquema es de tipo correlacional:



Dónde:

m = Muestra

O_x = Observación en la variable X: Competencias directivas

r = Coeficiente de correlación de Pearson

O_y = Observación en la variable Y: Compromisos de gestión escolar

3.2. Operacionalización de las variables

Variable X: Competencias directivas

Definición conceptual. Las competencias directivas llegan a ser un conjunto habilidades, destrezas y capacidades; así como procedimientos que necesitan ser realizadas con el objetivo de activar diferentes estrategias, que presenten una disposición frente a los bienes y los servicios, logrando cumplir los objetivos de una institución educativa, por la misma razón; este procedimiento requiere de una serie de cualidades como lo son: la planificación, la asignación de tareas y funciones, el manejo de conflictos y la toma de decisiones. Junshan, z. (2017)

Definición operacional. Las competencias directivas se convierten en la base para poder ejecutar y potenciar al máximo las actividades internas de una institución educativa, con el propósito de lograr el cumplimiento de objetivos y obtener resultados beneficiosos; se llevará a cabo mediante la escala siempre, a veces y nunca.

Indicadores. Equidad, racionalidad, cumple con lo programado, conoce su puesto, es autocrítico, planificación para la recaudación, se emplea de acuerdo a las necesidades, participación y acceso a la información.

Variable Y: Compromisos de gestión escolar

Definición conceptual. Los CGE, son los estándares que permiten convertir y operacionalizar de manera sostenible la definición de dimensiones y propósito de la gestión escolar en indicadores y prácticas concretas. Los compromisos de gestión escolar promueven y reflejan una gestión adecuada de las instituciones educativas, pues señalan resultados priorizados que se buscan alcanzar, así como las condiciones básicas para lograrlos. Minedu (2020)

Definición operacional. El cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Éstos proporcionan información relevante a la comunidad educativa para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes; los que serán evaluados con las escalas: siempre; a veces y nunca.

Indicadores. Toma de decisiones, delimita plazos, planificación, organización, control, técnicas, estrategias, métodos, consensos, solución de conflictos y organización social.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, y Mendoza, (2018). Las poblaciones se caracterizan por ser los totales de los participantes de donde se extraerá una porción como muestra; sin embargo, se conoce que cuando la población en total es muy pequeña y cada uno de los miembros de esta población son posibles de cuantificar por el investigador toma el nombre de finita; en tanto, de acuerdo al autor; la muestra fue considerada la totalidad de la población llamados en población censal. Para la elección de la muestra no se empleó ningún método estadístico fue a elección del investigador, aplicando un muestreo no probabilístico, así como se menciona en palabras de (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población: Profesores del nivel primaria y secundaria.

Docentes	Nombrados	Contratados	Sub total
Varones	25	35	60
Mujeres	40	50	90
	Total		150

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

Técnicas:

Las técnicas utilizadas en el estudio es la encuesta, las cuales se caracterizan de acuerdo con Marroquín (2013) es una de las técnicas que se encuentra entre la perspectiva cuantitativa, cuyos objetivos son preguntar la opinión de las muestras del estudio y son consideradas como un grupo con características similares que sirven para recolectar informaciones.

Instrumentos:

El instrumento es el cuestionario, para la recopilación de información son medios físicos o virtuales que el indagador emplea con el único fin de recopilar la opinión, que elementos seleccionados como muestra poseen; las respuestas que darán serán al momento de estar en contacto con el

instrumento, contestando las preguntas propuestas variable por variable, según lo anotado por Marroquín (2013). Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios; dichos instrumentos se diseñaron de manera independiente para cada variable y estuvieron ordenadas por sus indicadores y dimensiones.

Validez:

Los instrumentos fueron sometidos a juicios de expertos; el experto será un especialista en la materia con grado de magister o doctor ellos ratificarán o modificarán con sus opiniones los instrumentos antes de su aplicación; tal como sostienen Hernández y Mendoza (2018) las validaciones, consisten en evaluar el nivel y verificar lo que realmente el indagador desea medir. Es un hecho con particularidades significativas, ya que son exigencias para poder alcanzar la confiabilidad y fiabilidad de las informaciones.

Confiabilidad:

Tal como sostienen Hernández y Mendoza (2018). la confiabilidad es una cuestión obligatoria a la que se debe someter los instrumentos de investigación hacen referencias a las estabildades, coherencias o consistencias de los datos que se han recolectado. La información recopilada debe ser confiable, ya que se debe recoger de un grupo homogéneo a la muestra y será confiable cuando los datos se presentan de igual manera; sin importar el momento en que sea medida, ya sea por distintos investigadores o por diferentes instrumentos. En cuanto al resultado de la confiabilidad estadística, esta fue de 0.82 y 0.86 para el primer y segundo instrumento respectivamente.

3.5. Procedimiento

Con el instrumento se pudo recolectar las informaciones y estas se hicieron participes con la muestra seleccionada. Las informaciones serán coordinadas con los docentes seleccionados como muestra, a los miembros de la muestra se les explicó los propósitos de recolección de las informaciones, se les respondieron sus preguntas y se absolvió sus dudas sobre los ítems, así, procedieron a llenar los cuestionarios. Finalmente, se agradecer las acciones

positivas que muestran los sujetos de la muestra a los que se le agradeció por su apoyo en este proyecto de tesis. Posteriormente los datos obtenidos se organizaron, procediéndose a obtener los resultados, la discusión de resultados, las conclusiones que se expresaron teniendo en cuenta la finalidad de la investigación y los resultados que se obtuvieron; por último, se hicieron las recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los análisis de datos que se han obtenido tras la aplicación de los instrumentos a la muestra, se aplicó una estadística de tipo descriptivo, tablas de frecuencia y gráficas; por otro lado, se empleó las metodologías estadísticas, debido a que la averiguación se desarticuló. De la misma forma se utilizó el proceder estadístico inferencial paramétrico fundamentado en la colocación de la porción de población, inmerso en este método se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson para encausar la correspondencia entre ambas variables, la discusión de los resultados se llevó a cabo a través de la comparación de ellos con las conclusiones de los estudios presentados en el apartado de antecedentes y con las ideas planteadas en el apartado del marco teórico.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con este aspecto ético de la investigación, esta investigación fue considerada como una actividad técnica, se debe precisar que fue de tipo correlacional no experimental, fue primordialmente la ejecución de acciones responsables, en este sentido el enfoque se ha planteado a la ética de la investigación como subgrupo dentro de la consideración general de la moral. Por ello se entiende que todas las investigaciones o experimentaciones no aplicadas y realizadas entre seres humanos deben hacerse de acuerdo a los tres principios éticos básicos: Respeto a la persona, búsquedas del bien, justicia.

IV. RESULTADOS

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de las competencias directivas

Tabla 1.

Nivel de las competencias directivas

Niveles	N	%
Muy alto	0	0%
Alto	35	23%
Regular	114	76%
Bajo	1	1%
Muy bajo	0	0%
Total	150	100%

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 1 se muestran los hallazgos que dan cuenta de los resultados descriptivos de las competencias directivas desde la percepción de los docentes encuestados. De acuerdo a lo observado, las competencias directivas presentan un nivel regular, establecido por el 76% de los docentes, es decir, 114; mientras que el 23.3%, que representan a 35 docentes, lo consideran en un nivel alto, sólo un minúsculo 0.7% (1 docente) mencionó que está en un nivel bajo. No se obtuvieron resultados para el nivel muy alto y muy bajo.

Segundo objetivo específico: identificar el nivel de los compromisos de gestión escolar

Tabla 2.

Nivel de los compromisos de gestión escolar

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0
Alto	88	58.7
Regular	59	39.3
Bajo	3	2
Muy bajo	0	0
Total	150	100

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 2 se muestran los resultados descriptivos que permiten explicar el estado de los compromisos de la gestión escolar a partir de la percepción de los docentes encuestados. De lo que se visualiza, los compromisos de la gestión escolar se encuentran en un nivel alto, manifestado por el 58.7%, porcentaje que representa a 88 docentes; mientras que el 39.3%, es decir, 59 docentes, consideran se encuentra en un nivel regular.

Análisis inferencial

Para determinar los datos que se vienen trabajando, presentan o no una distribución normal. El estadístico a emplear tendrá la siguiente regla de decisión:

Regla de decisión:

Si $p \leq 0.05$, los datos no son paramétricos

Si $p > 0.05$, los datos son paramétricos

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias directivas	0.457	150	0.000
Compromisos de gestión escolar	0.482	150	0.000

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 3 se visualiza la prueba de normalidad con el estadístico de Kolmogorov – Smirnov para las variables en estudios; cabe señalar que se eligió el mencionado estadístico debido a que la muestra tratada supera las 50 unidades. Ahora bien, el p – valor obtenido es de 0.000, dato que al ser menor a 0.05 y teniendo en cuenta la regla de decisión, se hace manifiesto que estos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se emplea el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman.

Tabla 4.

Relación entre competencias directivas y la dimensión estratégica

			Estratégica
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	,301**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

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

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 4 se evidencia a través de los resultados del coeficiente Rho de Spearman, que existe un nivel de correlación positiva, baja y directa entre la mencionada variable y dimensión, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,301**. Además, se obtuvo un p – valor (0.000) inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa.

Tabla 5.

Relación entre competencias directivas y la dimensión administrativa.

			Administrativa
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	,540**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

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

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 5 se muestran los hallazgos que dan cuenta de un valor Rho igual a 0,540**, significando que existe un nivel de correlación positiva, moderada y directa entre la mencionada variable y dimensión. Además, se encontró un p – valor de 0.000, que siendo inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6.*Relación entre competencias directivas y la dimensión pedagógica*

			Pedagógica
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	,499**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

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

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 6 se evidencia los hallazgos del coeficiente Rho de Spearman, en donde se identifica un valor Rho igual a 0,499** un nivel de correlación positiva, moderada y directa entre la mencionada variable y dimensión. Además, se obtuvo una significancia o p – valor (0.000) inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7.

Relación entre competencias directivas y la dimensión comunitaria.

		Comunitaria	
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	,163*
		Sig. (bilateral)	0.046
		N	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 7 se evidencian los hallazgos del coeficiente Rho de Spearman, en donde se identifica un valor Rho igual a 0,163*, lo que quiere decir que existe un nivel de correlación positiva, muy baja y directa entre la mencionada variable y dimensión. Además, se obtuvo una significancia o p – valor (0.046) inferior a 0.05, hallazgo que permite aceptar la hipótesis alterna, lo que quiere decir que la relación es significativa.

Tabla 8.*Relación entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar*

		Compromisos de gestión escolar	
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,740** 0.000 150

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

Elaborada por el investigador (diciembre, 2022)

En la tabla 8 se evidencia a través del resultado del coeficiente Rho de Spearman, que existe un nivel de correlación positiva, alta y directa entre las variables en mención, dado que obtuvo un valor Rho igual a 0,740** y un p – valor de 0.000, que siendo este último menor a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y por tanto se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Tras la obtención de los resultados estadísticos y su posterior interpretación producto de la ejecución de los instrumentos de recopilación de datos, se procede a desarrollar el análisis de los hallazgos, a fin de delimitar la razón de lo obtenido, ello a partir de la comparación con estudios de otros investigadores y explicado con los diferentes postulados teóricos dispuestos al inicio de la investigación.

De acuerdo al objetivo general de la investigación, en donde se buscó determinar la relación entre las competencias directivas y los CGE, a través de los hallazgos estadísticos, se demostró que existe una correlación positiva, alta y directa, puesto que se obtuvo un valor Rho igual a 0,740**, además, la relación fue significativa, dado que el p – valor que se obtuvo (0.000) fue menor a 0.05. Estos hallazgos permiten aceptar la hipótesis alterna de la investigación, desechando así la hipótesis nula. Esto quiere decir que los componentes de las competencias directivas se encuentran relacionadas estrechamente, puesto que a su vez los compromisos de gestión escolar devienen de un buen desarrollo de competencias y habilidades que los docentes tengan que poner en práctica para cumplir con sus compromisos para con su establecimiento educativo. Para este caso, la realidad demuestra que el perfil del personal directivo discrepa mucho con las habilidades que debe tener todo líder, provocando que los docentes tengan que asumir sus compromisos y llevarlos a cabo sin la guía de quienes deben desempeñar dicha función, provocando que se genere o incida de manera negativa en la calidad educativa del establecimiento.

Estos resultados guardan parcial relación con lo encontrado por Ramírez, et. al. (2015), quien llegó a la conclusión que la orientación estratégica predomina y cumple un valor fundamental en el liderazgo de la institución, llegando a impactar directamente con la calidad de la educación que establecen, siendo este enfoque mucho más eficaz que el clásico, el cual se viene implementando desde un largo tiempo en el ámbito educativo latinoamericano. Al respecto, Grisel (2011) refiere que en la gestión administrativa educativa no solo se debe enfocar por instruir sino además por crear estudiantes idóneos para sobrevivir en una sociedad globalizada y competitiva, y para ello es necesario que la educación que se

brinde sea continua, actualizada y brinde además estrategias y herramientas para el desarrollo personal del estudiante y no únicamente se centre en su futuro profesional, logrando así que adquieran habilidades y competencias básicas de adaptabilidad; este pensamiento también es compartido por Junshan (2017), quien en relación a la gestión administrativa escolar, necesita ser realizada con el objetivo de activar diferentes estrategias que presenten una disposición como lo son los bienes y los servicios, logrando cumplir los objetivos de una institución educativa, por la misma razón este procedimiento requiere de una serie de habilidades como lo son la planificación, la asignación de tareas y funciones, el manejo de conflictos y la toma de decisiones.

En relación al primer objetivo específico, en donde se buscó identificar el nivel de las competencias directivas, se demostró a través de los resultados que, de acuerdo a 114 docentes, es decir, el 76% de estos, afirmaron que se encuentra en un nivel regular, mientras tanto, 35 docentes (23.3%) manifestaron que presenta un nivel alto. Estos hallazgos quieren decir que los conocimientos, habilidades y actitudes que son observables y debe poseer un directivo en un establecimiento educativo, no son suficientes para alcanzar el éxito en el desempeño de las funciones en un contexto global o general, generando así que el establecimiento educativo no cuente con un líder que los guíe hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estos resultados son similares a lo encontrado por Pérez (2010), en donde en un contexto que presenta una pésima organización por parte del personal directivo, se obtuvo como resultado que el 38% de los maestros constantemente piden ayuda del personal administrativo y que el 28% se esfuerza constantemente para no llegar a pedir ayuda al personal administrativo. Al respecto, Ocando (2017) indicó que la gestión administrativa corresponde al procedimiento o componente avanzado ya sea por uno o por múltiples colaboradores que tienen como objetivo el dirigir el desempeño de cada empleado, llegando así a poder observarse o analizarse luego, si esas estrategias y el proceso utilizado llega a ser adecuado o no para la institución y los trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo específico, en donde se buscó identificar el nivel de los compromisos de gestión escolar, se demostró que; de acuerdo a 88

docentes, es decir, el 58.7% de estos, considera que los compromisos se encuentran en un nivel alto, sumado a 59 docentes (39.3%) que afirma que presenta un nivel regular. Estos hallazgos demuestran el gran compromiso de los docentes para con la gestión escolar, por tanto, se evidencia un escenario relativamente motivador, en donde se han concretado las condiciones para que los docentes a través de sus experiencias y capacitaciones puedan llevar a cabo una adecuada gestión escolar a partir del cumplimiento de sus compromisos; no obstante, careciendo regularmente de la guía del del director, quien debe ser el actor que cumpla el papel de líder educativo.

Al respecto Llamacchima (2013), concluye qué es primordial para la gestión escolar, las labores sean en equipo, es decir que la comunidad pedagógica forma parte directa de la enseñanza y el aprendizaje, cuya meta es incrementar los compromisos en la indagación de la evolución continua de las enseñanzas de los estudiantes, para que logren formarse de manera integral en la sociedad. Además, para Yousef (2017), manifiesta qué está gestión escolar agrupa las nuevas iniciativas de los proyectos o programas educativos de cada centro escolar, la ayuda a la gestión de los recursos de enseñanza y los elementos del aprendizaje de los alumnos.

En relación al tercer objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre las competencias directivas con la dimensión estratégica de la variable CGE, se demostró por intermedio de un valor Rho de 0,301** y un p – valor igual 0.000, que hay una relación de nivel positiva, baja y directa, además de significativa, entre la mencionada variable y dimensión. Esto quiere decir que las habilidades y competencias del personal directivo presentan mayor incidencia en la parte estratégica de la gestión escolar, esto debido a una clara competencias de liderazgo que apunten a mejorar el actuar del personal directivo y afiancen la parte estratégica de los compromisos de la gestión escolar.

Estos hallazgos guardan relación con Chihuan (2017), quien llegó a la conclusión que; en ambas variables, tanto la administración de recursos, como el compromiso de gestión educativa guardan una estrecha relación de nivel alto y además es positiva. Al respecto, Chihuan (2017) en su investigación refiere que el compromiso de la gestión educativa vendría a ser el pilar de la administración y en dónde se desarrolla y lo encabeza el director que sería el líder y trabaja en

equipo con el personal directivo, promoviendo constantemente nuevos cambios en la enseñanza. Asimismo, para Jiménez, (2009) concluye que es necesario que en las instituciones educativas se pueda instruir, dirigir y motivar a todo el personal educativo, para que logren brindar una enseñanza de competencia en base a todos los esfuerzos y logros hechos por el colegio. Brindando un servicio de aprendizaje de calidad y un desarrollo personal sano para los líderes educativos y los estudiantes.

Respecto al cuarto objetivo específico, en donde se buscó determinar la relación entre las competencias directivas con la dimensión administrativa perteneciente a la variable compromisos de gestión escolar, se pudo demostrar que se encuentran correlacionadas en un nivel positivo, moderado y directo, dado que se obtuvo un valor rho de 0,540**, además, la relación fue significativa al encontrarse un p – valor (0.000) menor a 0.05. Esto quiere decir, que las competencias directivas, desde su representación en las habilidades y cualidades del director, presentan una moderada incidencia en la parte administrativa de los compromisos de gestión escolar.

Estos hallazgos difieren con lo encontrado por Rojas (2015), quien llegó a la conclusión que existe una deficiencia en las estrategias directivas para el logro de las normas y el esquema curricular y además concluyendo que el director es el trabajador indicado para atender y cuidar todos los cambios del centro educativo, además de que esas deben ser estrategias innovadoras y actualizadas, con acciones positivas, para fomentar una sociedad agradable, con una educación mejorada. Sobre los hallazgos, MINEDU (2015), menciona que los compromisos de la gestión significan estrategias y acciones que los líderes educativos necesitan trabajar en cada una de las instituciones escolares, logrando así mejores atenciones y espacios de aprendizaje. También según Joo, (2004), es importante crear un ambiente educativo y encaminarse para el desarrollo anual a favor del aprendizaje, con alumnos que terminen de forma eficiente y continúen avanzando y aprendiendo. Para esto es fundamental que se cumplan todos los objetivos y requisitos de las prácticas educativas, así como también la gestión educativa y una planificación anual (PAT) y también estratégica (PEI). (Vargas, 2010).

En cuanto al quinto objetivo específico, en donde se buscó determinar el grado de asociación entre las competencias directivas con la dimensión pedagógica de la variable CGE, se pudo demostrar la existencia de un nivel de correlación positiva, moderada y directa, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,499**, además, fue significativa al encontrarse un p - valor (0.000) inferior a 0.05. Esto quiere decir que el aspecto pedagógico las competencias directivas cumplen su papel desempeñándose como herramientas que serán transmitidas desde el personal directivo hacia el docente con el fin de desarrollar actividades escolares que son parte de su compromiso para con la gestión del establecimiento educativo.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Riffo (2019), quien concluyó que el 70% de las docentes de educación inicial han generado habilidades administrativas, asimismo mencionan que el 85% de las maestras mencionan que la gestión tiene una adecuada calidad y con esto se concluye que existe una correcta gestión y calidad en las instituciones escolares evaluadas.

Al respecto González (2003) menciona que la gestión escolar presenta características complejas y que dependiendo de la labor del director esta podría ser un éxito o un fracaso para toda la institución educativa y el personal. Debido a la dificultad frente al control de los trabajadores, los directivos de las sedes educativas tienen que crear y respetar el elemento humano, sin importar sus fases o representaciones, priorizando su autonomía, autoestima y disciplina para aumentar el nivel de aprendizaje, tanto para los estudiantes como para el ámbito en el que se desarrollan. (Díaz y Hernández, 2002)

En relación al sexto objetivo específico, en donde se buscó determinar el grado de asociación entre las competencias directivas con la dimensión comunitaria de la variable compromisos de gestión escolar, en donde a través de los resultados se pudo evidenciar que existe un nivel de correlación positiva, muy baja y directa ($R = 0,163^{**}$), además, la relación fue significativa al 5%, dado que el p - valor obtenido fue de 0.046, dato que es menor a 0.05. Esto quiere decir que las habilidades del director, no tienen una gran incidencia en gestionar la parte comunitaria de los docentes, haciendo que estos de manera individual tengan que desarrollar sus compromisos para con la gestión escolar.

Estos hallazgos guardan parcial relación con Salvador (2018), cuyos resultados mencionaron que si existe una diferencia específica en la perspectiva de los maestros del nivel inicial, como del nivel primaria y secundaria, en lo referente a la gestión administrativa, debido a esto se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, evidenciándose que existen disconformidades en la gestión administrativas y estas afectan los diferentes niveles del sector educativo en el distrito de Ventanilla. Al respecto, Perez (2014) establece que el grupo directivo tiene que fomentar y desarrollar un clima laboral adecuado en relación al personal pedagógico y administrativo, logrando así una motivación constante para la superación, el aumento de sus competencias, un mejor aprendizaje y habilidades, quiénes deben ser partícipes directos de capacitaciones de buena calidad, llegando así que puedan adecuarse y adaptarse a cualquier situación nueva que se pueda dar en el ámbito educativo, y lo que el sistema demande.

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró que las competencias directivas presentan un nivel regular, establecido por el 76% de los docentes, mientras que el 23.3%, que representan a 35 docentes, lo consideran en un nivel alto.
2. Se encontró que los compromisos de la gestión escolar a partir de la percepción de los docentes encuestados, se encuentran en un nivel alto, manifestado por el 58.7%, mientras que el 39.3% considera se encuentra en un nivel regular.
3. Existe un nivel de correlación positiva, baja y directa entre competencias directivas y dimensión estratégica, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,301**. Además, se obtuvo un p – valor (0.000) inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa.
4. Existe un nivel de correlación positiva, moderada y directa entre competencias directivas y la dimensión administrativa, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,540**, además, se encontró un p – valor de 0.000, que siendo inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y se acepta la hipótesis alterna.
5. Existe un nivel de correlación positiva, moderada y directa entre la mencionada variable y dimensión, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,499**. Además, un p – valor (0.000) inferior a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y se acepta la hipótesis alterna.
6. Existe un nivel de correlación positiva, muy baja y directa entre competencias directivas y la dimensión pedagógica, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,163*, además de un p – valor (0.046) inferior a 0.05, hallazgo que permite aceptar la hipótesis alterna, lo que quiere decir que la relación es significativa.
7. Existe un nivel de correlación positiva, alta y directa entre las competencias directivas y el compromiso de gestión escolar, dado que se obtuvo un valor Rho igual a 0,740** y un p – valor de 0.000, que siendo este último menor a 0.05, lo que quiere decir que la relación es significativa y por tanto se acepta la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Ancash, planificar el desarrollo de reuniones en donde participe el personal docente, ello con la finalidad de tratar temas relacionados al desarrollo de los compromisos de gestión escolar, lo que va a generar que se planteen propuestas que mejoren el nivel de la calidad educativa.
- Al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Ancash, trabajar en el desarrollo de sus competencias directivas a través de capacitaciones, a fin de que puedan brindar el soporte que necesitan los docentes en el desarrollo de sus compromisos de gestión escolar.
- Al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Ancash, trabajar de forma conjunta con el personal docente, ello con el propósito de diseñar propuestas estratégicas que apunten a mejorar el espacio en que laboran los docentes y personal en general.
- Al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Ancash, capacitarse en el desarrollo de habilidades directivas y de gestión escolar, ello con el propósito de mejorar sus labores administrativas y dar soporte en ese aspecto a los docentes.
- Al personal directivo y docente de las instituciones educativas públicas de Ancash, buscar y asistir a capacitaciones con el fin de mejorar su preparación pedagógica en bien de la gestión escolar de sus establecimientos educativos.
- Al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Ancash, buscar trabajar en propuestas que apunten a mejorar y propiciar las condiciones para que el clima laboral en sus establecimientos educativos sea el más óptimo, contribuyendo así a un sano desarrollo de la parte comunitaria en la institución.

REFERENCIAS

- Altamirano, E. y Quezada, K. (2008). *La gestión administrativa en la educación*. Pearson Barcelona.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Cabarcas, D y Contreras, Y. (2019), *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. Universidad de la Costa Facultad de Ciencias Humanas y Sociales Maestría en Educación Barranquilla 2019. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%3b3n%20del%20Desempe%c3b1o%20Docente%20y%20su%20relaci%3b3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%c3%8dndice%20Sint%c3%a9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%3bablicas%20del%20Distrito%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, I. (2014) *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración en la universidad César Vallejo*. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas. Lima] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>
- Calderón, L (2016) *La gestión de la calidad en los programas presupuestales Identificación y priorización de problemas en la gestión de materiales educativos del Programa de Educación Logros de Aprendizajes para el Distrito de San Nicolás en el periodo 2014 – 2016*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8440>
- Castro, M. (2016). *Análisis de parámetros psicosociales, conductuales, físico deportivos y laborales de los adolescentes de Granada*. [Tesis Doctoral, Universidad De Granada] <http://hdl.handle.net/10481/43865>

- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador*, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17520/Chancahua%c3%b1a_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chihuan, J. (2017). *Administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red -10 UGEL 05 - S.J.L* 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11199/Chihuan_IJ.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Crisostomo, M. (2015). *Gestión administrativa y el control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica 2012*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/351>
- Díaz, A, y Hernández, G (2002). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://buo.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Díaz, S. (2017) *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos* 2016. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4710/Selva_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, M. (2003). *Organización y gestión de centros escolares dimensiones y procesos*. Pearson Educación <https://cafge.files.wordpress.com/2014/11/organizacion-y-gestion-de-centros-escolares-dimensiones-y-procesos.pdf>

- Grisel, I. (2011). *Gestión Administrativa Pedagógica*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador_LCM.pdf?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Sexta Ed. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.
- Jiménez, E. (2009). *Estrategia innovadora para la capacitación de administradores educacionales*. Unesco.
- Joo, B. (2004). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las Tics para construir espacios que generen conocimiento en el colegio Champagnat*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
- Jordan, M. (2013) *Aprendizaje organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas estatales de educación primaria*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Junshan, Z. (2017). *The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of "Double First-rate"*. The Science Education Article Collects, 1(9), 57.
<https://bit.ly/2YyHu7d>
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y empresarial*. McGraw-Hill
- Lachuma, L. y Delgado, M. (2020). *Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020*. *Revista Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/139/157>
- Lucero, G. y Manciatí, J. (2013). *Análisis de la relación entre la aplicación del proceso administrativo en las pymes de la ciudad de Quito dedicadas a la venta al por menor de vehículos automotores y su sostenibilidad y*

posicionamiento en el mercado en el período 2008 – 2012. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6368/6/UPS-QT04931.pdf>

Llamacchima, A. (2013). *Gestión del talento humano y motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las I.E. de la UGEL 07- San Borja*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13214>

Marroquín, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Meyer, J. P., & Allen. N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review,1(1):61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Ministerio de Educación - MINEDU (2020). *Censo Escolar 2002*. Lima – Perú. Capacitación directiva.

Ministerio de Educación - MINEDU (2017). *La Evaluación del Desempeño Docente*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeño-docente/>

Ministerio de Educación - MINEDU (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Ocando, H. (2017). *La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas*. Omnia, 23(3),42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>

Organización de las Naciones Unidas – UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

- Perez, J. (2012). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Nomal Mixta "Pedro Nufio"*. [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán] [file:///C:/Users/Guadalupe/Downloads/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Guadalupe/Downloads/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio%20(3).pdf)
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Porras, E. (2013). *Implantación del Sistema de Gestión de la Calidad en las Instituciones Públicas de Educación Preescolar, Básica y Media del Municipio de Villavicencio (Colombia)*. Estudio De Casos Múltiples. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) – Facultad de Educación - Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación – España.
- Ramírez, C., Calderón, H. y Castaño G. (2015). *Enfoques administrativos Presentes en establecimientos educativos*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(66), 911-940. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v20n66/v20n66a10.pdf>
- Reyna M. (2017). *El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]
- Riffo, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. *Revista Cientific*, 4(Ed.Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

- Rojas, M. (2015). *Estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de los centros De Educación Inicial Bolivariano Del Municipio Pedro Gual, Estado Bolivariano De Miranda*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta] <https://studylib.es/doc/5607779/estrategias-que-permitan-mejorar-la-gesti%C3%B3n>
- Salvador, C. (2018). *La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sayre, V. y Torres, J. (2013). *Percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la zona antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Torrigo, B., Cortegana, J. y Falcón, O. (2017) *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/248>
- Torres, J. (2013). *Una mirada crítica a los derechos a la transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]
- Aguirre, Torrigo, Cortegana y Falcón (2017) *Compromiso Organizacional Docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas*
- Valaei, N., y Rezaei, S. (2016). *Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs*. Management Research Review, 39(12), 1663–1694. 10.1108/MRR-09-2015-0216
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Editorial Reviews.

Yousef, D. (2017). *Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government*. International Journal of Public Administration, 40(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Sexta Ed. México: McGraw Hill Interamericana.

Marroquín, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por docentes de instituciones educativas públicas. Ancash, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidas por docentes de las instituciones educativas públicas. Ancash, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de competencias directivas en las instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes?</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidas por docentes de instituciones educativas públicas. Ancash, 2022</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>a) Identificar el nivel de competencias directivas en las instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes.</p> <p>b) Medir el nivel de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes.</p> <p>c) Identificar la relación que existe entre</p>	<p><u>Hipótesis general:</u></p> <p>Existe relación directa y significativa entre competencias directivas y compromisos de gestión escolar.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>a) El nivel de competencias directivas en las instituciones educativas públicas es deficiente.</p> <p>b) El nivel de los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas es regular.</p> <p>c) Existe relación directa y significativa entre las competencias directivas y la dimensión</p>	<p><u>Variable X:</u></p> <p><u>Definición conceptual:</u></p> <p>Competencias directivas, Para el autor Bachenheimer (2016). Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo que dirige las Instituciones de Educación, las cuales le permitirán alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones en el contexto global. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados (Minedu, 2020).</p> <p><u>Definición operacional:</u></p> <p>Las competencias directivas están acompañadas por las dimensiones como la aplicación de Normas, la evaluación de desempeños, el manejo de recursos propios y la transparencia en su gestión, lo que será evaluado con los indicadores correspondientes como la equidad,</p>	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2016), la indagación se encuentra vinculada de forma estrecha con la indagación básica, de perspectiva cuantitativa</p> <p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Es no experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD m --- Ox m --- r m --- Oy </pre> </div> <p><u>Donde:</u> m: muestra O: observación (medición) X, competencias directivas Y: compromisos de gestión r: coeficiente de correlación</p>

<p>c) ¿Qué relación existe entre las competencias directivas y la dimensión estratégica de los compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre competencias directivas y la dimensión administrativa y los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas según la percepción de los docentes?</p> <p>e) ¿Qué relación hay entre competencias directivas y la dimensión pedagógica de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas de acuerdo a la percepción de los docentes?</p> <p>f) ¿Qué relación existe entre competencias directivas y la dimensión comunitaria de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas percibidos por los docentes?</p>	<p>competencias directivas y la dimensión estratégica de los compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes.</p> <p>d) Reconocer la relación entre competencias directivas y la dimensión administrativa de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes.</p> <p>e) Medir la relación entre competencias directivas y la dimensión pedagógica de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes.</p> <p>f) Reconocer la relación entre competencias directivas y la dimensión comunitaria de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas a partir de la percepción de los docentes.</p>	<p>estratégica de los compromisos de gestión escolar.</p> <p>d) Existe relación directa entre competencias directivas y la dimensión administrativa de los compromisos de gestión escolar en instituciones públicas percibidas por los docentes.</p> <p>e) El nivel de relación entre competencias directivas y la dimensión pedagógica de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas es eficiente.</p> <p>f) Existe relación directa y significativa entre competencias directivas y la dimensión comunitaria de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas públicas según la percepción de los docentes.</p>	<p>racionalidad, cumplimiento con lo programado, conoce su puesto, es autocrítico, planificación, emplea los recursos de acuerdo a las necesidades participación activa y permite el acceso a la información. Esto se medirá con las escalas Siempre, a veces, y nunca.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>a) Aplicación de normas de desempeños</p> <p>b) Evaluación de desempeños</p> <p>c) Recursos propios</p> <p>d) Transparencia</p> <p><u>Variable Y:</u> <u>Definición conceptual:</u> Para los autores Aguirre, et. al. (2017), los compromisos de gestión escolar CGE, son estándares que permiten convertir y operacionalizar, de manera sostenible, la definición, dimensiones y propósito de la gestión escolar en indicadores y prácticas concretas, los CGE promueven y reflejan una gestión adecuada de las II.EE., pues señalan resultados priorizados que</p>	<p><i>Muestra</i> Se consideró una muestra finita de 150 docentes de instituciones educativas de la provincia del Santa.</p> <p><i>Técnica e instrumento de recolección de datos</i> La técnica a emplearse en el trabajo es la encuesta y el instrumento será el cuestionario</p>
--	---	---	---	--

			<p>se buscan alcanzar, así como las condiciones básicas para lograrlos, Minedu (2020).</p> <p><i>Definición operacional</i> El cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. CGE, Estos proporcionan información relevante a la comunidad educativa para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes; lo que a decir de sus dimensiones se tiene a la estratégica; administrativa; pedagógica y la comunitaria cuyos indicadores son toma decisiones, delimita plazos, planificación, organización, control, técnicas, estrategias, métodos, consensos, solución de conflictos y organización social; los que serán evaluados con las escalas: siempre; a veces y nunca. DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Estratégicab) Administrativac) Pedagógicad) Comunitaria	
--	--	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título de la tesis	Competencias directivas y compromisos de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas. Ancash, 2022
Apellidos y Nombres	CAMPOS VEGA Wainer Wilson

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
X: Competencias directivas	Las competencias directivas llegan a ser un conjunto de habilidades, destrezas, capacidades; así como procedimientos que necesitan ser realizadas con el objetivo de activar diferentes estrategias que presenten una disposición frente a los bienes y los servicios, logrando cumplir los objetivos de una institución educativa; por la misma razón este procedimiento requiere de una serie de cualidades	Las competencias directivas se convierten en la base para poder ejecutar y potenciar al máximo las actividades internas de una institución educativa, con el propósito de lograr el cumplimiento de objetivos y obtener resultados beneficiosos; se llevará a cabo mediante la escala: siempre, a veces y nunca.	<p>Aplicación de normas, es un procedimiento en el que se aplican distintos conglomerados de instrumentos, procesos y técnicas para desarrollar actividades institucionales, pedagógicas, administrativas y educativas bajo la normativa requerida, las cuales se plantean de manera imperiosa, estableciendo una prohibición o mandato que debe acatarse de forma obligatoria sin excepciones.</p> <p><u>Referencia</u></p> <p>Valaei, N., y Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. Management Research Review, 39(12), 1663–1694. 10.1108/MRR-09-2015-0216</p> <p>La evaluación de desempeño, el MINEDU (2017) sostiene que, se</p>	<p>Igualdad</p> <p>Racionalidad</p> <p>Cumple con lo programado</p>	<p>1.El trato que brinda el equipo directivo a los miembros de la comunidad educativa es igualitario.</p> <p>2.Las normas se aplican de igual manera para todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>3.La aplicación de normas en la institución se ajusta a la normatividad vigente.</p> <p>4.El equipo directivo alerta al personal antes de aplicar la norma.</p> <p>5.Los directivos cumplen con su rol y planificación</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>Nunca=1 A veces=2 Siempre=3</p> <p>Niveles</p> <p>Deficiente Regular Buena Óptima</p>

	<p>como lo son la planificación, la asignación de tareas y funciones, el manejo de conflictos y la toma de decisiones.</p> <p><u>Referencia</u></p> <p>Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of "Double First-rate". The Science Education Article Collects, 1(9), 57. https://bit.ly/2YyHu7d</p> <p>Quinn, R. (1995). Maestría en Gestión de las Organizaciones: un modelo operativo de las competencias. Traducción, Carmen León Pérez. Madrid España: Ediciones Díaz Santos.</p>		<p>valoran factores primordiales que son parte del ejercicio de la docencia de manera cotidiana. Manifiesta también que no se trata de una evaluación teórica o de conocimientos, no es sobre las innovaciones, enfoques o metodologías que necesiten de una capacitación aparte para aprenderlas.</p> <p><u>Referencia</u></p> <p>Ministerio de Educación - MINEDU (2017). La Evaluación del Desempeño Docente. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeño-docente/</p> <p>Los recursos propios se tratan de los ingresos adquiridos y gestionados por la misma entidad de educación a través de diversas formas; menos aquellos que le pertenecen al tesoro público. Estos recursos se</p>	<p>Conoce su puesto</p> <p>Es autocrítico</p> <p>Planificación para la recaudación</p>	<p>dando ejemplo a la comunidad educativa.</p> <p>6. Los directivos cumplen con su rol de monitoreo programados en la institución educativo.</p> <p>7. Los directivos conocen su puesto y se desempeñan cumpliendo con su rol.</p> <p>8. El conocer su puesto, les permite a los directivos orientar adecuadamente a los docentes a cumplir con sus obligaciones.</p> <p>9. Los directivos aplican sus conocimientos para brindar apoyo a los docentes.</p> <p>10. Los directivos son autocríticos cuando se equivocan.</p> <p>11. La autocrítica que hacen los directivos motivan a los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>12. La autocrítica de los directivos da confianza al personal a su cargo.</p> <p>13. Los directivos planifican la generación de recaudación de los recursos propios.</p> <p>14. La planificación para la recaudación de los recursos propios se hacen con la participación de los</p>	
--	--	--	--	--	---	--

	<p>Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral, Cinterfor/OIT, Montevideo.</p>		<p>direccionan a mejorar la institución y el servicio ofrecido.</p> <p><i>Referencia</i> Tomaylla, M. (2020) Gestión de recursos propios por el comité de condiciones operativas. https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gestion-de-Recursos-Propios-por-el-Comite-de-Gestion-de-Condiciones-Operativas-12-10-2021.pdf</p> <p>Transparencia dice que es necesario instituir una cultura de la declaración de cuentas que es, meramente, la acción en la que los directivos y autoridades exponen a los habitantes los adelantos de los planes, los problemas de la realización y las consecuencias de su administración.</p> <p><i>Referencia</i> Gabina, E. (2022) Transparencia en la Gestión Pública. Universidad Continental, escuela de posgrado. https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/transparencia-en-la-gestion-publica-como-garantizar-la-rendicion-de-cuentas</p>	<p>Se emplea de acuerdo a las necesidades</p> <p>Participación</p> <p>Acceso a la información</p>	<p>miembros de la comunidad educativa.</p> <p>15.Los recursos propios se emplean de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.</p> <p>16.Cuando hay recursos propios disponibles se emplea de acuerdo a la planificación hecha en equipo.</p> <p>17.Los directivos propician la participación de toda la comunidad educativa en la gestión administrativa.</p> <p>18. Los docentes participan junto con los directivos de manera transparente en las actividades económicas que desarrolla la institución educativa.</p> <p>19.La participación de directivos y comisiones encargadas de recursos propios rinden cuenta a la plana docente.</p> <p>20.Los miembros de la comunidad educativa tienen acceso a la información de la gestión educativa.</p> <p>21.El acceso a la información está al alcance de todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	
--	---	--	---	---	--	--

					22.La rendición de cuentas de los recursos económicos satisface a los miembros de la comunidad educativa.	
Y: Compromisos de gestión escolar	Los Compromisos de Gestión Escolar, son estándares que permiten convertir y operacionalizar de manera sostenible, la definición, dimensiones y propósito de la gestión escolar en indicadores y prácticas concretas, los compromisos de gestión escolar promueven y reflejan una gestión adecuada de las instituciones educativas, pues señalan resultados priorizados que se buscan alcanzar, así como las condiciones básicas para lograrlos, Minedu (2020).	El cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Éstos proporcionan información relevante a la comunidad educativa para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes; los que serán evaluados con las escalas: siempre; a veces y nunca.	La estrategia se condice con el compromiso tercero y se ejecuta por un comité y los docentes, que significan estrategias y acciones que los líderes educativos necesitan trabajar en cada una de las instituciones educativas, logrando así mejores atenciones y espacios de aprendizaje. <i>Referencia</i> Ministerio de Educación- (2015). Compromisos de Gestión Escolar. http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf Administrativa vendría a ser el pilar de la administración y en dónde se desarrolla y lo encabeza el director quien es el líder y trabaja en equipo con los demás personales directivos, promoviendo constantemente nuevos cambios en la enseñanza. <i>Referencia</i>	Toma decisiones Delimita plazos Planificación	1.El cumplimiento del compromiso de gestión permite la toma decisiones para la mejora de aprendizajes. 2. La toma decisiones se realiza luego de la evaluación de los resultados obtenidos producto del monitoreo. 3. Las estrategias de gestión se plasman delimitando plazos para alcanzar los objetivos educativos. 4. La delimitación plazos es una estrategia interesante para cumplir con lo planificado. 5.La planificación es la estrategia más importante para lograr la mejora de aprendizajes. 6. Para elaborar las planificaciones estratégicas se necesita de la participación de toda la comunidad educativa.	

	<p><u>Referencia</u> Ministerio de Educación – MINEDU (2020). Censo Escolar 2002. Lima-Perú. Capacitación directiva</p>		<p>Chihuan, J. (2017). Administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red -10 UGEL 05 - S.J.L 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11199/Chihuan_IJ.PDF?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>En tanto la dimensión de pedagogía se refiere con el cuarto compromiso y se ejecuta de la misma forma que el tercer compromiso.</p> <p><u>Referencia</u> Reyna M. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú.</p>	<p>Organización</p> <p>Control</p> <p>Técnicas</p> <p>Estrategias</p>	<p>7. Una estrategia muy importante para el cumplimiento de metas es la organización.</p> <p>8. La organización permite trabajar en equipo y lograr metas comunes con mayor eficiencia.</p> <p>9. Durante el desarrollo de las actividades de gestión se tiene en cuenta un control permanente de las acciones realizadas.</p> <p>10. El control durante el desarrollo de diversas actividades permite replantear acciones que salen incorrectas.</p> <p>11. La planificación educativa que considera técnicas precisas son las que propician mejores aprendizajes.</p> <p>12. Las técnicas seleccionadas deben estar acorde con los objetivos y metas educativas que se plantean.</p> <p>13. Las estrategias que se emplean en la planificación de la enseñanza deben estar acorde con la realidad educativa.</p> <p>14. El empleo de estrategias de enseñanza</p>	
--	---	--	--	---	---	--

			<p>La dimensión referida a la comunidad responde al compromiso quinto y se ejecuta por los colaboradores de la institución más un comité especializado.</p> <p><u>Referencia</u> Reyna M. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú.</p>	<p>Métodos</p> <p>Consensos</p> <p>Solución de conflictos</p>	<p>aprendizaje permite el desarrollo de competencias educacionales en los educandos.</p> <p>15. Los métodos que se consideran en la planificación permiten resolver problemas educativos.</p> <p>16. Un docente debe conocer la realidad educativa para seleccionar sus métodos de trabajo y desempeño.</p> <p>17. El trabajo colegiado que desarrollan los docentes permite llegar a consensos y planificaciones más acertadas.</p> <p>18. Los diagnósticos educativos permiten llegar a consensos en equipos a nivel de directivos y docentes.</p> <p>19. Los directivos propician la solución de conflictos con mucho criterio comunitario.</p> <p>20. La solución de conflictos es una actividad permanente en la institución y satisface a la comunidad que permite la marcha institucional.</p>	
--	--	--	---	---	---	--

				Organización social	21. La organización social que tiene la institución educativa permite un clima agradable de trabajo. 22. Los climas laborales en ocasiones se ven alterados porque la organización social de la institución educativa es inquieta.	
--	--	--	--	---------------------	---	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario Variable I: Competencias directivas

Este cuestionario es de carácter anónimo; es muy importante, se espera que se responda con la verdad marcando con (x) la respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Aplicación de Normas				
01	El trato que brinda el equipo directivo a los miembros de la comunidad educativa es igualitario.			
02	Las normas se aplican de igual manera para todos los miembros de la comunidad educativa.			
03	La aplicación de normas en la institución se ajusta a la normatividad vigente.			
04	El equipo directivo alerta al personal antes de aplicar una norma.			
Evaluación de desempeños		Siempre	A veces	Nunca
05	Los directivos cumplen con su rol y planificación dando ejemplo a la comunidad educativa.			
06	Los directivos cumplen con su rol de monitoreo programados en la institución educativa.			
07	Los directivos conocen su puesto y se desempeñan cumpliendo con su rol.			
08	El conocer su puesto, les permite a los directivos orientar adecuadamente a los docentes para cumplir con sus obligaciones.			
09	Los directivos aplican sus conocimientos para brindar apoyo a los docentes.			
10	Los directivos son autocríticos cuando se equivocan.			
11	La autocrítica que hacen los directivos motivan a los miembros de la comunidad educativa.			
12	La autocrítica de los directivos da confianza al personal a su cargo.			
Recursos propios		Siempre	A veces	Nunca
13	Los directivos planifican la generación de recaudación de los recursos propios.			
14	La planificación para la recaudación de recursos propios se hace con la participación de los miembros de la comunidad educativa.			
15	Los recursos propios se emplean de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.			

16	Cuando hay recursos propios disponibles se emplea de acuerdo a la planificación hecha en equipo.			
Transparencia		Siempre	A veces	Nunca
17	Los directivos propician la participación de toda la comunidad educativa en la gestión administrativa.			
18	Los docentes participan junto con los directivos de manera transparente en las actividades económicas que desarrolla la institución educativa.			
19	La participación de directivos y comisiones encargadas de recursos propios de la institución rinden cuentas a la plana docente.			
20	Los miembros de la comunidad educativa tienen acceso a la información de la gestión educativa.			
21	El acceso a la información está al alcance de todos los miembros de la comunidad educativa.			
22	La rendición de cuentas de los recursos económicos satisface a los miembros de la comunidad educativa.			

“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Nelson Johnni Palacios Dulce

DNI: 32968222

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Universidad Cesar Vallejo	Maestro en administración de la educación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad César vallejo	2021
02	Docente	Universidad Nacional del Santa	2022

Observaciones:

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

Chimbote, 12 de diciembre del 2022



MG. NELSON JOHNNI PALACIOS DULCE

Cuestionario Variable: Compromisos de gestión escolar

Este cuestionario es de carácter anónimo; es muy importante para la institución, se espera que responda con la verdad marcando la opción que dé respuesta y considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Estratégica				
01	El cumplimiento del compromiso de gestión permite la toma decisiones para la mejora de aprendizajes.			
02	La toma decisiones se realiza luego de la evaluación de los resultados obtenidos producto del monitoreo.			
03	Las estrategias de gestión se plasman delimitando plazos para alcanzar los objetivos educativos.			
04	La delimitación plazos es una estrategia interesante para cumplir con lo planificado.			
Administrativa		Siempre	A veces	Nunca
05	La planificación es la estrategia más importante para lograr la mejora de aprendizajes.			
06	Para elaborar las planificaciones estratégicas se necesita de la participación de toda la comunidad educativa.			
07	Una estrategia muy importante para el cumplimiento de metas es la organización.			
08	La organización permite trabajar en equipo y lograr metas comunes con mayor eficiencia.			
09	Durante el desarrollo de las actividades de gestión se tiene en cuenta un control permanente de las acciones realizadas.			
10	El control durante el desarrollo de diversas actividades permite replantear acciones que salen incorrectas.			
Pedagógica		Siempre	A veces	Nunca
11	La planificación educativa que considera técnicas precisas son las que propician mejores aprendizajes.			
12	Las técnicas seleccionadas deben estar acorde con los objetivos y metas educativas que se plantean.			
13	Las estrategias que se emplean en la planificación de la enseñanza deben estar acorde con la realidad educativa.			
14	El empleo de estrategias de enseñanza aprendizaje permite el desarrollo de competencias educacionales en los educandos			

15	Los métodos que se consideran en la planificación permiten resolver problemas educativos.			
16	Un docente debe conocer la realidad educativa para seleccionar sus métodos de trabajo y desempeño.			
Comunitaria		Siempre	A veces	Nunca
17	El trabajo colegiado que desarrollan los docentes permite llegar a consensos y planificaciones más acertadas.			
18	Los diagnósticos educativos permiten llegar a consensos en equipos a nivel de directivos y docentes.			
19	Los directivos propician la solución de conflictos con mucho criterio comunitario.			
20	La solución de conflictos es una actividad permanente en la institución y satisface a la comunidad que permite la marcha institucional.			
21	La organización social que tiene la institución educativa permite un clima agradable de trabajo.			
22	Los climas laborales en ocasiones se ven alterados porque la organización social de la institución educativa es inquieta.			

“Se agradece su amable participación y apoyo al desarrollo de la investigación”

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Nelson Johnni Palacios Dulce

DNI: 32968222

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro	Universidad Cesar Vallejo	Maestro en administración de la educación

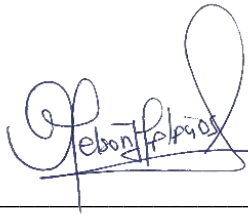
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad César vallejo	2021
02	Docente	Universidad Nacional del Santa	2022

Observaciones:

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

Chimbote, 12 de diciembre del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nelson Johnni Palacios Dulce', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

MG. NELSON JOHNNI PALACIOS DULCE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APOLAYA SOTELO JOSE PASCUAL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR PERCIBIDOS POR LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS. ANCASH, 2022", cuyo autor es CAMPOS VEGA WAINER WILSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

CHIMBOTE, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APOLAYA SOTELO JOSE PASCUAL DNI: 10712595 ORCID: 0000-0002-8484-8476	Firmado electrónicamente por: JAPOLAYAS el 20- 01-2023 08:02:42

Código documento Trilce: TRI - 0517833