



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones
educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Quintana Pezo, Iris (orcid.org/0000-0003-4118-5526)

ASESORES:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A Dios por guiarme siempre a cumplir mis metas y a mi madre por su paciencia, apoyo incondicional y por orientarme a seguir adelante pese a los obstáculos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad en el Programa de Maestría. A mi asesor Dr. Gimmy Asmad Mena por su dedicación al guiar, corregir y generar motivaciones en todo el proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 21 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 22 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo | 23 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 24 |
| 3.5 Procedimientos | 27 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 27 |
| 3.7 Aspectos éticos | 28 |
| IV. RESULTADOS | 29 |
| V. DISCUSIÓN | 41 |
| VI. CONCLUSIONES | 47 |
| VII. RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS | 49 |
| ANEXOS | 58 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Distribución de la población | 23 |
| Tabla 2 Distribución de la muestra | 24 |
| Tabla 3 Baremación | 26 |
| Tabla 4 Gerencia educativa vs competencia docente | 29 |
| Tabla 5 Planificación vs competencia docente | 30 |
| Tabla 6 Organización vs competencia docente | 31 |
| Tabla 7 Dirección vs competencia docente | 32 |
| Tabla 8 Control vs competencia docente | 33 |
| Tabla 9 Información de ajuste del modelo de la hipótesis general | 36 |
| Tabla 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general | 36 |
| Tabla 11 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1 | 37 |
| Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1 | 37 |
| Tabla 13 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2 | 38 |
| Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2 | 38 |
| Tabla 15 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3 | 39 |
| Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3 | 39 |
| Tabla 17 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4 | 40 |
| Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4 | 40 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1 Gerencia educativa vs competencia docente | 29 |
| Figura 2 Planificación vs competencia docente | 30 |
| Figura 3 Organización vs competencia docente | 31 |
| Figura 4 Dirección vs competencia docente | 32 |
| Figura 5 Control vs competencia docente | 33 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gerencia educativa en la competencia docente.

La metodología que se utilizó en este estudio fue tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental correlacional causal y de corte transversal. La población estaba conformada por 88 docentes de dos instituciones educativas públicas, obteniendo una muestra 72 participantes por medio de un muestreo probabilístico. La técnica de recolección de datos para las dos variables fue la encuesta y se utilizó el cuestionario como instrumento, el cual fue validado por expertos y su confiabilidad fue dada por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos luego de realizar la prueba de Regresión Logística Ordinal arrojaron un p-valor = 0.000 menor a 0.05, probando que la competencia docente fue explicado por la gerencia educativa, obteniendo un Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke de 99.9 %, concluyendo que la gerencia educativa influye significativamente en competencia docente en las instituciones educativas públicas, Yarinacocha, Ucayali.

Palabras clave: Gerencia educativa, competencia docente, planificación, conducción del proceso de enseñanza.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of educational management on teaching competence.

The methodology used in this study was applied, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental, causal correlational and cross-sectional design. The population consisted of 88 teachers from two public educational institutions, obtaining a sample of 72 participants through probability sampling. The data collection technique for the two variables was the survey and the questionnaire was used as an instrument, which was validated by experts and its reliability was given by Cronbach's Alpha coefficient.

The results obtained after performing the Ordinal Logistic Regression test showed a p-value = 0.000 less than 0.05, proving that teacher competence was explained by educational management, obtaining a Pseudo R² of Cox and Snell and Nagelkerke of 99.9 %, concluding that educational management significantly influences teacher competence in public educational institutions, Yarinacocha, Ucayali.

Keywords: Educational management, teaching competence, planning, and management of the teaching process.

I. INTRODUCCIÓN

Elevar el nivel de competencia docente en Latinoamérica se ha convertido en una gran preocupación, puesto que la preparación de los profesores es una de las piezas clave para conseguir una educación inclusiva, de calidad y equidad. Sin embargo, estudios realizados a docentes de secundaria del primer ciclo sobre la preparación para enseñar a estudiantes de diferentes procedencias, capacidades e identidades, los hallazgos indicaron que el 38 % de los participantes de la encuesta en Chile, el 53 % en México, el 55 % en Colombia y el 58 % en Brasil, reconocieron tener la gran necesidad de desarrollar competencias para la enseñanza inclusiva (UNESCO, 2020).

Del mismo modo en un entorno afectado por la crisis política y la discontinuidad, así como la grave regresión económica que aquejan los países latinos y el Caribe, el gran anhelo de lograr una docencia que eleve su calidad, prestigio y sus competencias pedagógicas es uno de los grandes retos que se encuentra formulado en el Objetivo 4 del Desarrollo Sostenible de la agenda al 2030 relacionada con la educación (UNESCO, 2022).

Por otro lado la problemática de la competencia docente en Paraguay en cuanto a la formación continua, se vio reflejado en una investigación sobre el nivel profesional alcanzado por los docentes; menos del 20 % logró un nivel alto en formación formal en una maestría o una especialización, mientras que la diferencia solo alcanzó un nivel de educación terciaria, esto implica la necesidad de replantear mecanismos de mejora, no solo para esta competencia sino para todas aquellas que permitan elevar el estatus de la enseñanza (OECD, 2019).

En el Perú las competencias docentes requieren ser reforzadas con el propósito de lograr aprendizajes de calidad; esta necesidad se evidenció en los resultados del monitoreo de prácticas escolares de los años 2018 y 2019, los docentes que lograron el desempeño en la planificación de una sesión de aprendizaje, no alcanzaron el 50 %, asimismo menos del 20 % lograron el pensamiento crítico en los estudiantes, el razonamiento, así como el involucramiento en las actividades de aprendizaje. También encontraron que los profesores son poco eficientes en desarrollar la capacidad crítica y reflexiva en los alumnos (CNE, 2021).

Por otro lado la difícil situación que atravesó nuestro país en los tres últimos años no permitió continuar con el desarrollo de las evaluaciones, por tal motivo se desconoce el nivel de competencias de los docentes; en consecuencia la falta de esta información; impide realizar estrategias efectivas para mejorar la calidad de los docente, puesto que hasta el 2020 en base a la ley de la reforma solo se logró evaluar el desempeño del 9,7 % de los maestros nombrados que se encontraban en la carrera con más de 2 años de experiencia (SINEACE, 2022).

A esto se suma la falencia en la medición del nivel de la competencia de los profesores; pues el marco del buen desempeño docente contempla nueve competencias; sin embargo cuando estas son sometidas a evaluación solo se limitan a criterios referidos al trabajo en el aula, utilizando como instrumento a las rúbricas en base a la R.M N° 138-2018 (Minedu, 2018) para ser valoradas, y claramente no se considera ningún indicador que permita hacer una medición del manejo de los diferentes recursos tecnológicos en la práctica pedagógica (Esquerre et al., 2021).

En cuanto a las instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali, encargadas de ofrecer un servicio educativo integral, inclusivo e intercultural, se observó la necesidad del desarrollo de competencias docentes, porque existe poco dominio de los contenidos disciplinares de las áreas curriculares a cargo y el uso de estrategias pertinentes para la enseñanza, algunos maestros desconocen el enfoque de su área a cargo, existe un inadecuado uso de los recursos educativos como tecnológicos, hay poco dominio de la evaluación formativa, así como la retroalimentación reflexiva y crítica, hay dificultad para generar aprendizajes que respondan a los logros de los objetivos institucionales y se observa poca reflexión del que hacer pedagógico de forma colectiva. De esta manera se debe considerar a la gerencia educativa en la mejora de la competencia de los profesores en las entidades educativas mencionadas.

A partir de la problemática expuesta, se planteó la pregunta general como sigue: ¿De qué manera la gerencia educativa influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?, además se plantearon los problemas específicos: (1) ¿Cómo la planificación influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?; (2) ¿Cómo la organización influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?; (3) ¿Cómo la

dirección influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?; (4) ¿Cómo el control influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?

Este trabajo tuvo justificación teórica porque consideró como marco referencial a Cuevas (2019) quien definió que la gerencia educativa es la conducción de las instituciones educativas, se apoya en las funciones propias de la planificación, la organización, la dirección y el control de todas las tareas, las cuales son las mismas funciones gerenciales para la conducción de cualquier entidad. También se tomó en cuenta al ministerio de educación Minedu (2014) quien afirmó que la competencia docente es la actuación de forma reflexiva de la persona permitiéndole movilizar todas las habilidades, capacidades, destrezas, así como los recursos propios y del entorno para dar resultados positivos a las diferentes situaciones problemáticas y la toma de decisiones fundamentadas en la ética.

Así mismo la justificación metodológica abarcó una investigación de enfoque cuantitativo, del tipo aplicada, con el método hipotético-deductivo, de nivel explicativo y con el diseño no experimental de corte transversal, así como correlacional causal. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual fue validado por los expertos para recoger los datos y se realizó el análisis de la data para las conclusiones de los hallazgos.

Finalmente, se justificó en lo práctico porque dio a conocer de manera clara y precisa las funciones de la gerencia educativa que realizan los directores en los colegios donde se desarrolló la investigación y la influencia en la competencia docente, permitiendo a las autoridades del colegio implementar proyectos, planes de mejora y diversas estrategias que contribuyan a fortalecer la gerencia educativa elevando el nivel de competencia de los docentes y favoreciendo a la mejora del servicio escolar en la comunidad.

El objetivo general de esta investigación se planteó: Determinar la influencia de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; Teniendo como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (2) Determinar la influencia de la organización en la competencia docente en dos

instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (3) Determinar la influencia de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (4) Determinar la influencia del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Del mismo modo, se formuló la hipótesis general: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; siendo las hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (2) Existe influencia significativa de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (3) Existe influencia significativa de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023; (4) Existe influencia significativa del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales comprenden a Márquez (2021) quien tuvo como propósito establecer la correlación de la gerencia educativa y el clima organizacional. Consideró en su metodología una investigación de tipo pura o básica, caracterizándose por desarrollar un diseño no experimental y de temporalidad transeccional; así mismo empleó el nivel descriptivo, correlacional y basándose en la interpretación de los datos con análisis estadístico el enfoque cuantitativo. En la muestra participaron 45 docentes, a quienes se les aplicó las encuestas, dando como resultado que ambas variables alcanzaron el 100 % de respuesta dentro del nivel alto, mostrando que existió una reciprocidad muy alta entre ellas con un Rho de Spearman de 0.977 y Sig. = 0,000 < 0,05.

De igual manera Santos (2018) en su estudio tuvo como finalidad verificar si hubo influencia de las competencias de los docentes en los instrumentos de evaluación de aprendizajes. Su metodología fue cuantitativa; por las conclusiones que elaboró en base a sus hipótesis para explicar la relación de sus variables empleó un método hipotético-deductivo y optando por el diseño no experimental. Tuvo la participación de 13 maestros, a los cuales aplicó una encuesta por medio de un cuestionario. En cuanto a los hallazgos estos arrojaron que el 53 % de profesores siempre utilizan su competencia en la aplicación de instrumentos de evaluación, mientras que el 38 % lo hace casi siempre y el 8 % lo hace a veces. Utilizó el chi cuadrado como prueba para la verificación de la hipótesis, con cuatro grados de libertad a un nivel de 0,05 existe una probabilidad de 9,49, siendo el valor del chi cuadrado 14,75 rechazando la hipótesis nula, concluyendo que las competencias de los docentes influyen en la utilización de los instrumentos de aprendizaje.

Montiel y Bracho (2018) tuvieron como finalidad determinar la correlación existente del liderazgo directivo con la gestión administrativa desde las funciones gerenciales las cuales son: Planeación, organización, dirección control. Por realizar procesos estadísticos de los datos de sus variables utilizaron el enfoque cuantitativo y en cuanto al nivel investigativo desarrollaron el descriptivo; por otro lado, no hubo manipulación del objeto de estudio lo cual indicó el uso de un diseño no experimental correlacional y transeccional. Aplicaron una encuesta a 115 participantes que formaron parte de la población. Los resultados arrojaron que el

38.8 % de los encuestados señalaron que casi siempre identifican las funciones gerenciales en la escuela, el 32.5 % dice que algunas veces, el 23.4 % confirmó que siempre y el 6.1 % aseguró que nunca. En los resultados de la correlación de Pearson obtuvieron un $r = 0.01$ de $p = 0.000 < 0.050$. concluyeron que la correlación encontrada entre las variables fue baja, entendiéndose que mientras el liderazgo directivo se desarrolle también lo hará la gestión administrativa, pero en mínima proporción.

Martínez (2022) tuvo como propósito establecer la relación planeamiento estratégico y gestión educativa desde las funciones gerenciales planeación, organización, control, integración y dirección. Realizó procedimientos con la estadística para el tratamiento de los datos recogidos porque su enfoque fue cuantitativo; de igual manera empleó el método hipotético-deductivo y al no manipular sus variables un diseño no experimental, de corte transeccional y correlacional simple. Participaron en la aplicación del cuestionario de forma voluntaria 60 docentes. Los resultados arrojaron que el 57.5 % de profesores señalaron que la planeación estratégica se encuentra en un nivel completo, mientras que 12.5 % cree que está en un nivel de inicio. Utilizó la prueba Rho de Spearman $r = 0,751$ de valor $p = 0.000 < 0.050$ verificando la existencia de una relación significativa de las variables.

Hernández y Tovar (2021) en su artículo propusieron definir la relación de la gerencia educativa en los procesos educativos. Emplearon en su metodología el estudio cuantitativo, no experimental, transeccional y correlacional. Su muestra estaba comprendida de 183 participantes. Utilizaron el cuestionario, estructurada de preguntas cerradas. En los resultados de la regresión lineal de la gerencia educativa la cual estaba siendo explicada en un 74.20 % por los procesos de la dirección, el diseño curricular, la implementación del currículo, las orientaciones pedagógicas, el proceso de capacitación, y el clima laboral. Coexistió en una relación de 0,7494; 0.7494; 0.6387; 0.6655; 0.7593; 0.7299 y 0.6320 de la gerencia educativa respecto a las seis dimensiones con un $p = 0,000$. Concluyendo que la gerencia educativa guarda una relación significativa con los procesos educativos, con un p valor < 0.050 .

En lo nacional, Rodríguez (2023) estudió sobre la gerencia educativa y la competencia digital; dispuso como propósito determinar la asociación de las mismas, su enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, su diseño estuvo definido por

un no experimental, correlacional y transeccional. Tuvo una participación de 100 profesores a quienes se hizo la encuesta. Obtuvo resultados que evidenciaron que un 42 % de los profesores encuestados consideraron en un alto nivel la relación entre las variables, mientras que el 32 % en el intervalo medio. El valor de rho de Pearson es 0.601 y Sig. = 0.000 < 0.05 lo que confirma que existe una relación entre la gerencia educativa y competencia digital.

Morales (2022) realizó un estudio que tuvo como propósito verificar la correlación que existía entre la planificación estratégica y las competencias docentes. Trabajó usando la metodología comprendida por un enfoque cuantitativo, de tipo fundamental o básica, sin manipular las variables el diseño no experimental, por su ejecución temporal transversal y correlacional simple. Abarcó una población que estaba conformada de 115 profesores, de los cuales se tomó como muestra de 89 participantes para la encuesta. Los resultados mostraron que 59.6 % de los encuestados consideraron los niveles de competencia docente como muy bueno, el 34.8 % bueno, el 3.4 % regular y el 2.2 % malo. Según la prueba estadística obtuvo un rho Spearman de 0.603 y un $p = 0.000$, indicando que existió una correlación significativa estadísticamente de ambas variables.

Cajaleon (2022) estableció la correspondencia de la gerencia educacional con la metodología inclusiva. Su metodología estaba conformada por el tipo básica, su enfoque de investigación fue el cuantitativo, el diseño que aplicó fue no experimental, correlacional, de corte transversal y empleó la encuesta con un cuestionario en función a la escala de Likert. Formaron parte de la muestra los 20 maestros y 1 directivo de la institución. Según los resultados de la gerencia educativa, el 71,4 %, de los profesores sostuvieron estar en un nivel medio, el 14,3 % dijeron estar en un alto nivel y bajo un 14,3 %, coexiste una relación de $r = 0.611$ $p < 0.05$ significativa entre la gerencia educativa y la metodología inclusiva.

Fernández (2021) determinó la correspondencia de la gestión administrativa en cuanto las funciones gerenciales que están comprendidas por la planificación, la organización, la dirección y el control; con el desempeño laboral. Metodológicamente, fue de tipo pura, con un método hipotético deductivo, correlacional para determinar la relación de las variables, con enfoque cuantitativo que responde al estudio estadístico, de temporalidad transversal. La población contó con la participación de 28 docentes de educación básica. En los resultados descriptivos encontró que el 71.43 % de los educadores indicó que el nivel de la

gestión es bueno, en tanto que el 17.86 % lo ubicó en un nivel medio, y el 10.71 % en bajo. Utilizó la prueba de Pearson resultó $r = 0.834$ con el nivel de sig. 0.000 verificando que hubo una correlación tanto positiva como significativa entre las dos variables.

Vela (2019) estableció la relación que vincula a las competencias docentes con la gestión pedagógica. Utilizó una metodología básica, descriptiva, el diseño que aplicó fue no experimental, correlacional y el enfoque que permitió el uso de procesos estadísticos fue el cuantitativo. Conformó una muestra de 11 maestros que participaron en la encuesta. Encontró en los hallazgos que el 72.7 % de encuestados tuvieron un nivel alto de competencia docente, un 27.3 % se ubicó en un nivel muy alto, el 18.2 % en el nivel regular y el 9.1 % en nivel bajo. Verificó que existía un vínculo fuerte y positivo entre dichas variables con una correlación de $r = 0.8216$ y un $p = 0,000 < 0,05$.

Respecto a las teorías de la gerencia educativa en cuanto a sus funciones se abordó la teoría Neoclásica de la administración presente en los años de 1950, fue denominada como la escuela del proceso administrativo porque concebía la administración de una organización como un proceso de ciclos y constante, la cual consistía de cuatro funciones: La planeación es la primera etapa del proceso es donde se establecen los objetivos y las diferentes estrategias para lograrlos, la organización constituye la segunda fase que determina la división del trabajo a través de diferentes tareas, la dirección es la tercera fase que orienta un trabajo intencionado de forma segura la obtención de los objetivos y por último el control que es la fase donde se evalúan los resultados comparando con los objetivos y corrigiendo errores; por lo tanto la gerencia y los diferentes niveles de la organización debían desarrollar estos procesos de la administración para alcanzar el logro de los objetivos planteados (Chiavenato, 2009).

En el campo educativo las organizaciones educativas se han visto involucradas en los procesos de la administración, la gestión y la gerencia en respuesta a un mundo globalizado que exige de ellas competitividad, eficiencia y eficacia. En consecuencia, al verse afectadas por estos campos de conocimientos de la administración, los gerentes educativos generan respuestas que permitan crear impactos y transformaciones en la comunidad educativa (Ospina et al., 2018).

Actualmente la definición de la gerencia como un proceso distingue tres aspectos importantes, la primera es la de coordinar los recursos de la organización, la segunda tiene que ver con la ejecución de las funciones administrativas o funciones gerenciales y el tercero consiste en establecer lo que se desea lograr. El gerente educativo conducirá la entidad educativa como lo haría cualquier gerente en una organización valiéndose de las funciones gerenciales y en relación con la gerencia moderna (Cuevas, 2019).

Cuevas (2019) señaló que, la gerencia educativa es la conducción de las instituciones educativas, se apoya en las funciones propias de la planificación, la organización, la dirección y el control de todas las tareas, las cuales son las mismas funciones gerenciales para la conducción de cualquier entidad. Asimismo, el gerenciamiento eficaz permitirá la existencia, firmeza y el desarrollo constante en las organizaciones que en la actualidad son en extremo desafiantes y móviles en el mercado actual, es por ello que se debe tener en cuenta una gerencia educacional eficaz en los colegios; considerando la cultura escolar, la toma de decisiones, el liderazgo, la calidad total, e innovación constante. El autor considera que la gerencia educativa está dimensionada por las siguientes funciones:

La dimensión 1 es la planificación, es la función que se ejecuta primero. Una vez establecidas los objetivos institucionales, los medios para alcanzarlos se presentan como planes. Los planes de la institución escolar conducen su curso y sirven de base para medir cuanto se ha logrado las metas planteadas. Comprende la definición de las metas, las estrategias para alcanzar las metas, desarrollar rangos comprensivos de los planes para integrar y coordinar todas las actividades, así como los materiales y recursos que van a utilizar.

La dimensión 2 es la organización, en esta función los gerentes elaboran la estructura organizativa, la cual comprende la determinación de las tareas educativas, la determinación de procesos y la toma de decisiones. Es responsabilidad del gerente educativo elegir el tipo de diseño organizativo necesario para llevar en marcha la ejecución de todos los planes elaborados.

La dimensión 3 es la dirección, se centra en los factores humanos de motivación, liderazgo, estímulo y acción. Por otro lado, está la dirección de la gerencia educativa es solidario de liderar al personal y demostrar formas de lograr los objetivos planificados, administrar las herramientas que se utilizarán, lo que resultará en la cooperación y lealtad entre los miembros de la organización. El

gerente educativo es el responsable de motivar a los docentes, dirigir las actividades programadas, determinar los canales de comunicación y el impulso del liderazgo.

La cuarta dimensión 4 es el control, corresponde a la etapa que tiene como finalidad medir la ejecución relacionándolo con patrones de acción, luego de compararlos verificar si es necesario realizar acciones correctivas que encamine la ejecución de forma alineada con las reglas establecidas, Para que todas las acciones se desarrollen apropiadamente el gerente educativo tiene la responsabilidad de monitorear el rendimiento de la institución educativa.

Manes (2004) definió a la gerencia educativa como la ejecución de diferentes procesos necesarios en un mundo en caos y posmoderno, para la conducción de una escuela, utilizando como herramientas la funcionalidad de diversas habilidades directivas las cuales deben estar orientadas a la realización de la planificación, la organización, así como la coordinación y evaluación de las actividades que permitirán alcanzar la pedagogía eficaz, la administración eficiente y efectividad comunitaria. Esto hará posible que la institución obtenga nuevas ideas que servirán para realizar estrategias de mejora para alcanzar los objetivos establecidos, sin dejar de lado la misión de enseñar y formar personas de bien, induciendo a los estudiantes a aprender, teniendo en cuenta los principios y valores para una educación de calidad.

Según Borjas (2003), respecto a la gerencia educativa precisó que se trata de las diferentes acciones que realiza el directivo para alcanzar los objetivos institucionales planteados. Por tal motivo la gerencia abarca las funciones de planificación de lo que se desea lograr, la ejecución de todo lo planificado, y por último el control y la evaluación. Las actuaciones de la comunidad educativa están direccionadas explícita o implícitamente a un solo propósito, el de lograr aprendizajes para la vida en los estudiantes; es decir de una u otra forma sus acciones contribuyen a generar espacios de convivencia y aprendizaje.

En los procesos gerenciales como la planificación se establece lo que se pretende obtener como resultado, se realiza el diagnóstico del entorno escolar para prever acciones que reduzcan los futuros riesgos y utilizar las oportunidades para precisar alternativas que coadyuven el logro de metas. Para lograr los objetivos será necesario reflexionar sobre cómo hacerlo, para ello es necesario la función de la organización, dentro de sus características se encuentran las

funciones, responsabilidades, procesos y diseño de estructuras, tiene como propósito principal la simplificación de los procedimientos para los que laboran, los estudiantes y la comunidad, coordinación y la optimización de las funciones del equipo de trabajo y de los recursos de la escuela (Münch et al., 2009).

Asimismo, la dirección como proceso gerencial es la fase donde se ejecutan todos los planes a través de la orientación del grupo de trabajo a través de la toma de decisiones, la motivación del personal, la comunicación efectiva y el buen liderazgo. Luego se determinan los estándares que corresponde a la etapa del control, en este paso se evalúa los resultados obtenidos, con el propósito de corregir errores, realizar acciones de prevención y mejoramiento continuo de los diferentes procedimientos. En consecuencia, la información adquirida es necesaria para el reinicio de la planificación (Münch et al., 2009).

Según Passailaigue (2013) señaló que las funciones del gerenciamiento institucional educativo constituyen el proceso de la gestión de la gerencia, las cuales permitirán la toma de decisiones, a continuación, se mencionan: La planificación, en este proceso el gerente educativo debe visionar al futuro y generar proyectos de largo, mediano y corto plazo, socializando y discutiéndolo con los integrantes de su equipo de trabajo, para que se identifiquen con las ideas y la mejoren en bien de la institución. Esto hará que el equipo se sienta comprometido a ejecutarla. La organización, permite al gerente generar una estructura organizacional acorde a las necesidades institucionales, asignando tareas y encargando responsabilidades para la toma de decisiones. La dirección, el directivo tiene el deber de asumir este proceso de la organización educativa, la cual significa organizar, coordinar y ejecutar los procesos, los procedimientos y las acciones planificadas. Finalmente, el control, en esta etapa es competencia de la gerencia educativa ejecutar el control general y también específico de todo lo que se viene realizando en la institución. Tiene como función la supervisión y verificación de que todos los procesos se cumplan correctamente y de forma oportuna.

Para Robbins y Judge (2013) los gerentes están constantemente relacionándose con personas e influyendo en ellas, toman las mejores decisiones para la organización, determinan el uso adecuado de los recursos y orientan las diferentes áreas de trabajo para lograr las metas planteadas, razón por lo cual deben poseer habilidades que les permita diferenciarse del resto, como gerentes

eficaces; estas aptitudes comprenden: Las aptitudes técnicas que se refiere a las habilidades que tiene el gerente para aplicar sus conocimientos adquiridos en el campo que se ha especializado, la habilidad humana cuando ejercita sin dificultad la resolución de conflictos, pone en práctica la escucha activa, es empático con el personal, y motiva al grupo humano, y por último las destrezas conceptuales que hace referencia a un líder competente intelectualmente para resolver situaciones problemáticas, integrando ideas innovadores para mejorar la calidad de la organización. Los autores mencionaron que la gerencia es el medio que permitirá a las entidades lograr las metas trazadas y sus funciones son las de realizar planificación, organización, dirección y control.

Para Gutiérrez et al. (2017) la gerencia educativa debe interpretarse como un factor decisivo, porque las acciones técnicas, docentes y administrativas que se realicen en una organización educativa deben estar vinculados con las funciones gerenciales de la institución, por lo tanto las cuestiones del azar, las casualidades y las improvisaciones son considerados como actos totalmente contrarios a una correcta gerencia, por eso es indispensable que el gerente educativo cumpla con el rol de dirección, conducción y control de todas las actividades escolares que administra de esta manera evitaron cualquier eventualidad que puedan afectar sus funciones.

Núñez et al. (2018) precisaron que el interés por la gerencia en las organizaciones modernas dentro de ellas las educativas está aumentando de forma progresiva, las cuales requieren desarrollar competencias propias del gerente para su ejecución. Por otro lado, para lograr un buen gerenciamiento no solo dependerá del uso de un amplio conocimiento en diferentes áreas del saber, sino un constante liderazgo proactivo, actitud visionaria para tomar decisiones y habilidad para negociar cuando tenga que resolver conflictos en el contexto organizacional.

Pulido y Olivera (2019) puntualizaron que el incesante adelanto del mundo globalizado ha generado que la gerencia de las organizaciones educativas tenga la necesidad de adquirir conocimientos y emplear técnicas de la administración, en ese sentido gerenciar en educación no se trata de una simple prestación de tramitación burocrática; involucra orientar y liderar a un conjunto de personas para ofrecer calidad educativa que beneficie a la comunidad. Además, comprende un

procedimiento de cuatro componentes los cuales se interrelacionan entre sí, donde el manejo incide de forma directa en el desempeño total de la escuela.

Zhigue-Luna y Sanmartín-Ramón (2019) precisaron que la gerencia educativa es el procedimiento que realiza el directivo para la orientación y conducción de la labor docente y administrativa en relación con el entorno, para dar un servicio de calidad y trabajando en equipo logran las metas comunes. En ese sentido el gerente educacional que posee las competencias gerenciales tiene la capacidad de dirigir el centro educativo en un ambiente y cultura donde se priorice el trabajo colaborativo, participando continuamente en la planificación, ejecución, revisión y actuación para la obtención de objetivos planteados.

Zea (2019) mencionó que el gerenciamiento educativo constituye una herramienta básica para que la estructura organizativa funcione de forma efectiva, por lo cual una organización emplea recursos para obtener los objetivos establecidos mediante una disposición eficiente, direccionando al equipo de trabajo con motivación constante. Asimismo, conduce la escuela por medio de diferentes habilidades directivas en los procesos administrativos, de gestión, pedagógicos curriculares y comunitarios para alcanzar la eficiencia escolar. Gerenciar correctamente a través de estrategias y mecanismos hará posible que los integrantes de la comunidad escolar se comprometan a la ejecución de los procesos educativos a la vez que se involucran en las distintas actividades comunitarias vinculando los objetivos sociales con los escolares.

Por su parte Pérez (2020) indicó que la gerencia educacional se encarga de conducir las acciones administrativas y docentes del entorno interno y externo; su finalidad principal es alcanzar los objetivos planteados y suplir las necesidades educativas. Propone un perfil gerencial con la capacidad de generar un clima institucional favorable, comprender los diferentes procesos relacionados a la enseñanza y aprendizaje, dirigir y orientar el trabajo escolar, administrar los recursos, ejercitar las relaciones interpersonales, motivar a los entes educativos y consolidar el compromiso de la función que desempeña cada uno; por lo tanto debe implementar la comunicación asertiva para la obtención de un diagnóstico objetivo de la realidad educativa a su cargo, haciendo posible tomar decisiones más acertada para solucionar problemas que se presenten.

Para Cabrera y Bennisar-García (2022) la gerencia educativa en la actualidad es una herramienta que hace posible la administración de los recursos

e insumos son muy importantes para la funcionalidad de las organizaciones educativas; es decir surge como respuesta a las diferentes necesidades que se presentaron a través de las épocas, encaminadas hacia la administración correcta tanto del capital humano como de los materiales, que son de vital importancia en el quehacer educativo.

Flores et al. (2022) consideraron que la gerencia educativa es el proceso que orienta la función del docente y la administración escolar permitiendo lograr aquellos objetivos institucionales planificados con anterioridad, con el fin de dar un servicio de calidad, donde los gerentes deben orientar la escuela a la resolución de problemas, a través de las funciones gerenciales que son planificar, coordinar, dirigir, ejecutar y controlar adaptándose a las condiciones del contexto comprendida por los miembros de la comunidad escolar y los recursos direccionándolos a los propósitos planificados.

Carranza et al. (2023) manifestaron que el gerenciamiento educacional corresponde al proceso de organización que requiere de la incorporación de variados recursos para el logro de metas establecidas, permitiendo a los responsables de los equipos de trabajo unir todos los esfuerzos necesarios para permanecer firme ante los embates de un mundo dinámico y cambiante. Así mismo constituye la base fundamental para la conducción integral de las diferentes actividades administrativas y docentes en el contexto educativo.

Respecto al enfoque de la competencia docente, de los diferentes enfoques se consideró el socioformativo, el cual se define como un marco de reflexión-acción educativo, uno de sus propósitos es generar condiciones pedagógicas para la formación de personas competentes. Se caracteriza por considerar a la competencia como una dimensión de la persona y como la actuación del individuo ante la demanda del contexto, resolviendo problemas con sentido ético, integrando el saber ser, convivir, hacer y conocer. Considera que para orientar el progreso de competencias mediante la enseñanza aprendizaje el docente debe poseer las competencias necesarias y son consideradas como tales aquellas que son puestas en acción en la práctica pedagógica (Tobón, 2013).

Por otro lado, la filosofía moderna hizo grandes aportes a la construcción del concepto, como el enfoque interactivo y comunicativo de la competencia; las cuales son tratadas a partir del uso del lenguaje desde la postura de entender-se con alguien acerca de algo, desde este punto de vista las personas son

consideradas hablantes-oyentes quienes utilizan el lenguaje con el propósito de entenderse acerca de un determinado tema, produciendo significado al momento de su uso. Por lo tanto, el significado no está predeterminado, sino que está definido por la interacción. Esta corriente plantea que las competencias contienen componentes universales que permiten la comprensión entre las personas (Tobón, 2013).

Las competencias docentes tuvieron sus primeras referencias en los Estados Unidos en los años 70, fundamentándose en la descripción teórica de las competencias, partiendo del análisis de la labor docente y de las capacidades que se requerían para la docencia. En los años 90 se expandió por varios países anglosajones. Actualmente el interés por su estudio se explica desde varios factores; resaltando dos de ellos: Las nuevas exigencias educativas condicionando el trabajo eficiente en los maestros y el enfoque por competencias de los aprendizajes. Por otro lado, las competencias teóricamente comprenden tres dimensiones que son: Los conocimientos, las destrezas y las actitudes; por lo tanto, las competencias docentes deberán fundamentarse e integrar estas tres, ya que requieren de los conocimientos disciplinares y pedagógicos, de destrezas que corresponden al saber hacer didáctico, y de las actitudes referidas a la vocación docente basada en principios y valores éticos (Valle et al., 2022).

Minedu (2014) afirmó que la competencia docente va más allá de la capacidad de aplicar un conocimiento, es la facultad que tiene el educador para resolver problemas diversos a fin de lograr objetivos planteados, esto a su vez implica la posibilidad de saber comprender la realidad e identificar las herramientas necesarias para lograr la solución de estas situaciones. La definición más precisa para la competencia docente se refiere a la actuación de forma reflexiva de la persona permitiéndole movilizar todas las habilidades, capacidades, destrezas, así como los recursos propios y del entorno para dar resultados positivos a las diferentes situaciones problemáticas y la toma de decisiones fundamentadas en la ética. Las dimensiones que comprende son nueve:

La dimensión 1 es el conocimiento y comprensión, se trata de que el docente conozca y comprenda las características no solo de un estudiante, sino de todos, esto también implica conocer su entorno, tener dominio de los métodos, estrategias de enseñanza y del contenido disciplinar de su área con el propósito de lograr aprendizajes de calidad.

La dimensión 2 es la planificación colegiada de la enseñanza, esto asegura la existencia de la coherencia entre los diferentes aprendizajes que el maestro desea lograr en los estudiantes, considera la evaluación curricular con sus pares en constante revisión, el diseño y contextualización de la enseñanza, el uso apropiado de los recursos educativos, y el diseño y evaluación del aprendizaje.

La dimensión 3 es el fomento de un clima propicio para aprender, trata de la construcción de las relaciones interpersonales de respeto, participativa y consensuada, donde se desarrolla la resolución de conflictos con la disciplina positiva, y el fomento de la reflexión para la formación de futuros ciudadanos críticos y, a la vez interculturales.

La dimensión 4 es la conducción del proceso de enseñanza, la cual debe darse de la forma más pertinente para lograr aprendizajes de forma reflexiva, así como crítica en los estudiantes en relación con su entorno, esto involucra que el docente controle y evalúe su programación constantemente, utilice recursos educativos y tecnológico adecuadamente, y considere el manejo de estrategias pedagógicas para el propósito deseado.

La dimensión 5 es la evaluación permanente del aprendizaje, se trata de una evaluación formativa y la retroalimentación oportuna teniendo en cuenta que los estudiantes tienen ritmos diferentes para aprender, para ello se debe elaborar instrumentos de evaluación pertinentes que midan el logro de los aprendizajes de una forma precisa, esto facilita la sistematización de los resultados obtenidos, así mismo permitirá que el docente comparta los criterios de evaluación y los resultados en el momento correcto.

La dimensión 6 es la participación activa en la gestión educativa, se refiere a la colaboración en la construcción y mejora del PEI, interactuando de forma saludable con sus pares el docente participa de la gestión escolar, desarrollando propuestas educativas de innovación pedagógica para producir aprendizajes de calidad en los estudiantes.

La dimensión 7 es el respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar, se refiere a establecer vínculos de trabajo con las familias y organizaciones del estado generando buenos resultados, esto involucra fomentar el trabajo de forma colaborativa con las familias de los alumnos, integrando críticamente el saber cultural y dando cuenta de su labor a la comunidad institucional.

La dimensión 8 reflexión sobre la práctica docente, relacionada al quehacer pedagógico y a la experiencia obtenida a nivel institucional con el propósito de capacitarse continuamente para el desarrollo de la profesión fortaleciendo su compromiso profesional, a través de grupos de interaprendizajes o de forma individual.

La dimensión 9 ejerce su profesionalismo ético, se refiere al ejercicio de la profesión fundamentada en principios éticos y valores, el docente está comprometido con su servicio social; es decir su actuación en todos los ámbitos de su labor estará de acuerdo al principio ético docente tomando decisiones con respeto a los derechos de los estudiantes.

Según Perrenoud (2004) señaló que la competencia docente es la capacidad que tiene la persona para poder movilizar distintos recursos cognitivos que harán posible enfrentar determinadas situaciones del contexto, el ejercicio de las competencias transita por una serie de operaciones mentales complejas que están sostenidas por esquemas de pensamiento, que permiten elegir y realizar actuaciones que se adapten a diferentes circunstancias. Aquí el autor mencionó las siguientes competencias: La organización y motivación de situaciones relacionadas al aprendizaje, gestionar el proceso de los aprendizajes, la elaboración y evolución de herramientas de diferenciación, comprometer a los estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes y tareas, trabajar colaborativamente, la participación en la gestión escolar, mantener información fluida y orientar al compromiso a los padres, dominio del manejo de las tecnologías de la información y comunicación, estar actualizado en el uso de nuevas tecnologías, cumplir con los deberes y principios éticos de la profesión docente y mantener autonomía en el desarrollo de la formación continua.

Por su parte Cano (2005) consideró que la competencia docente se forma como resultado de la interacción del desenvolvimiento del educador en su propio contexto y la clasificó de la siguiente manera: La planificación y organización de su propia labor, la habilidad comunicativa, el trabajo colaborativo, capacidad de lograr relaciones interpersonales saludables y resolución de conflictos, la utilización de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, junto a las anteriores consideró habilidades como el autoconcepto y la autoevaluación permanente del actuar docente.

Para Perrenoud (2007) la competencia docente tiene cuatro niveles: El primero es el nivel de conocimientos, donde el maestro utilizará elementos que le beneficien en su trabajo diario, siendo capaz de funcionar porque tiene la seguridad de transmitir su enseñanza de tal manera que sus alumnos encontrarán importante prestar atención a los métodos de enseñanza que emplea. El segundo es la praxis didáctica cuando en situaciones del contexto utiliza la didáctica y la considera como un componente de la enseñanza, es el mecanismo que dirige los métodos de enseñanza; esta praxis es un componente del currículo del docente, que debe incluir la capacidad de mantener la atención de su clase independientemente de la presencia de actividades desafiantes o teorías complejas.

Ahora bien, el tercer nivel es la praxis evaluativa, tiene la función de evaluar lo que se enseña y lo que se aprende y lleva a cabo el proceso de elección y acreditación de los cursos que se utilizan en los planes de estudio de los docentes; asumiendo un nivel de conocimiento que acredite al docente para que pueda cumplir con sus funciones de manera óptima, este proceso realizado por las instituciones e incluso realizado personalmente, permite conocer cuáles son las falencias que se presentan y cómo se pueden combatir en un entorno de aprendizaje. Y la cuarta es la actitud personal, los factores que afectan el carácter de una persona son aquellos que influyen en cómo actúa conscientemente y cómo usa su autoestima en su beneficio; otro elemento que incide en esta dimensión es la ética personal y profesional del docente, que son los principios que defiende y vive con sus alumnos, fomentando la buena voluntad y manteniendo el respeto como piedra angular del aula (Perrenoud, 2007).

Para Aldape (2008) las competencias que debe tener un docente se basan en la capacidad de ejecutar un trabajo de forma efectiva y eficiente sin importar la función que desarrolle o los objetivos que le consigne. Los procesos de la educación seguirán siendo su principal función y gran responsabilidad. No obstante, el profesor tiene el deber de desarrollar competencias que le permitan gestionar los aprendizajes de sus estudiantes y también cumplir con los requerimientos administrativos de la escuela, esto le permitirá obtener resultados de enseñanza y aprendizajes de calidad que respondan a las exigencias de un mundo globalizado. La autora considera que el docente debe desarrollar tres competencias que le permitirán tener éxito y mostrar sus cualidades de docente

calificado, estos son: La competencia académica, la administrativa y la humanosociales.

Según Frola (2011) la competencia docente es la capacidad para dar respuesta integrada a una situación que se presente en el entorno educativo, movilizandocomponentes conceptuales, procedimentales y también actitudinales en demostraciones reales que permitan resolverla de forma eficaz, eficiente y la vez puedan mostrarse por medio de indicadores evaluables. Las escuelas del presente siglo necesitan de docentes competentes capaces de partir de situaciones de aprendizajes que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes. Para poder afirmar que un docente es competente necesariamente debe construir de forma sistemática las competencias genéricas y específicas.

Estas competencias se definen de la siguiente manera: La competencia genérica comprende la académica, organizativa, didáctica comunicativa e integradora, mientras que la competencia específica abarca la estructuración y motivación de situaciones significativas, gestión del progreso de los aprendizajes, elaboración y evolución de dispositivos diferenciados, involucrar a los estudiantes en su aprendizaje, trabajo en equipo, participación en la gestión escolar, informar e involucrar a los padres de familia, dominar las nuevas tecnologías, desarrollar la profesión con principios éticos y desarrollarse de forma continua profesionalmente (Frola, 2011).

Domingo y Gómez (2014) indicaron que las competencias docentes no se limitan al saber, ni al saber-hacer, por lo tanto, no se adquieren en la formación profesional docente. Si el profesor tiene capacidades esto no significa que sea competente; puesto que la competencia no consiste en poseer recursos, sino implica la movilización de esos recursos o capacidades. La transición del saber a la actuación es un valor agregado, esto indica que al poner en práctica la competencia es como llega un docente a ser competente.

Por otro lado, el Mecd (2015) mencionó que las competencias docentes deben generar efectos reales para la mejora de la enseñanza, articuladas sobre el que hacer docente. De tal manera si existe el deseo de conseguir buenos resultados el profesor debe estar dotado de cualidades y competencias centradas en los siguientes componentes básicos: La cultura general que ayuda potencialmente a elevar los aprendizajes, el conocimiento de contenidos, así como los conocimientos pedagógicos y metodológicos de los procesos de

enseñanza y aprendizaje que hará posible involucrar a los estudiantes para gestionar sus propios aprendizajes con un pensamiento crítico y reflexivo. A todo ello añade como competencia la dimensión de una conciencia ética en el ejercicio de la docencia, fundamentada en valores.

Por otra parte, Mañú y Goyarrola (2018) concibieron que un profesor competente es capaz de llevar a cabo su encargo, atendiendo a sus alumnos según los siguientes aspectos: Enseñar alguna área curricular y estar actualizado en los conocimientos disciplinares y didácticos; lograr que se cumpla el reglamento escolar, el buen trato entre pares; realizar funciones de coordinación, orientación a los estudiantes, atender sus necesidades de forma personalizada; educar con el quehacer en el aula, atendiendo a consultas, evaluando, aplicando la disciplina, enseñando con paciencia. Estos aspectos se resumen en cuatro facetas que conforman el trabajo escolar: Educativa, didáctica, organizativa y desempeño.

Además, Bravo et al. (2021) definieron que la competencia del docente es un comportamiento observable que resulta de combinar distintos conocimientos, destrezas, actitudes, etc., las cuales están determinadas para el servicio de resolver problemas en un contexto específico. Las características centrales que la componen están dadas por: Ser de carácter integrador, de acciones en relación al que hacer de su desempeño, contextualizado y de transferibilidad fácilmente se adapta a distintas situaciones, dinámico, de resultados exitosos, funcional, gradual y observable.

Según Juanes y Arévalo (2022) definieron la competencia profesional docente como la capacidad y el grado de instrucción, el saber hacer, los conocimientos, la experiencia obtenida de una persona como consecuencia de su aprendizaje; es decir es la suficiencia para el buen hacer competitivo. Concierne específicamente a las responsabilidades, roles y tareas del profesional pedagogo para desempeñarse en su cargo de forma efectiva como resultado de su entrenamiento y calificación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Fue de tipo aplicada porque desarrolló información en base a los teóricos para la solución de los problemas del entorno, fortaleciendo la gerencia educativa para la mejora de la competencia docente en las dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha, Ucayali. Según Maya (2014) afirmó que este tipo de investigación se sustenta en la básica, es decir utiliza la teoría para resolver problemas en la práctica.

De modo similar, esta investigación utilizó el nivel explicativo puesto que explicó el efecto de la gerencia educativa en la competencia docente en dos entidades educativas, así como la relación entre ambas, haciendo posible la verificación de las hipótesis. Para Supo (2012) el nivel explicativo tiene como finalidad explicar la correlación de causalidad, es decir el efecto de una variable en otra.

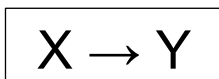
El enfoque fue cuantitativo porque se realizó diferentes procedimientos y pruebas estadísticas para analizar los datos de las variables recogidos en la encuesta, los resultados obtenidos permitieron la verificación de las hipótesis planteadas. Para Ñaupas et al. (2018) mencionaron que este enfoque usa la recopilación y el análisis de los datos, con la finalidad de responder a la pregunta de del problema y contrastar la hipótesis planteada. Se caracteriza por hacer uso de los tipos de estadística descriptiva e inferencial en el tratamiento estadístico de la variable y la prueba de la hipótesis.

En cuanto al método se empleó el hipotético-deductivo puesto que se elaboraron conclusiones las cuales estaban sustentadas en las hipótesis planteadas sobre la relación de las variables gerencia educativa y competencia docente; luego de un proceso de pruebas donde se confirmó el rechazo de la hipótesis nula. Bernal (2016) indicó que es un proceso que parte de afirmaciones en calidad de hipótesis y busca rechazar o aceptar tales aseveraciones, infiriendo de ellas conclusiones que serán confrontadas ante los hechos, antes de establecerse en teorías.

Además, se trabajó con un diseño no experimental por tratarse de una investigación donde no se manipularon las variables, ya que toda la información

se utilizó tal y como estuvo presente en la realidad; y así se verificó si la gerencia educativa tenía relación con la competencia docente. Según Arias et al. (2022) señalaron que estas investigaciones son evaluadas en su contexto natural sin alterar ninguna situación; no se manipularán ni se controlarán las variables de estudio.

Así mismo, por la temporalidad se desarrolló de corte transversal dado que el instrumento del estudio se aplicó en un solo momento en el tiempo. Según Hernández et al. (2014) en este tipo de investigación se aplica el cuestionario una sola vez, es decir en un solo momento. A continuación, el diagrama presentado es un esquema que fue adaptado del mismo autor correspondiente a un diseño no experimental, así como correlacional causal.



En el que:

X corresponde a la variable independiente: Gerencia educativa.

Y corresponde a la variable dependiente: Competencia docente.

→ es la influencia que tiene X sobre Y.

Se observa en el esquema que X tiene efecto sobre Y.

3.2 Variables y operacionalización

Gerencia educativa

Definición conceptual: Es la conducción de las instituciones educativas, se apoya en las funciones propias de la planificación, la organización, la dirección y el control de todas las tareas, las cuales son las mismas funciones gerenciales para la conducción de cualquier entidad (Cuevas, 2019).

Definición operacional: Se midió desde la construcción de un cuestionario con 33 preguntas que valoraron las cuatro dimensiones; se utilizó la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre; donde la sumatoria de puntuaciones obtenidas, se clasificaron en niveles: Eficiente, regular y deficiente (Anexo 1).

Competencia Docente

Definición conceptual: Es la actuación de forma reflexiva de la persona permitiéndole movilizar todas las habilidades, capacidades, destrezas, así como los recursos propios y del entorno para dar resultados positivos a las diferentes

situaciones problemáticas y la toma de decisiones fundamentadas en la ética (Minedu, 2014).

Definición operacional: Se midió desde la construcción de un cuestionario de 42 preguntas que valoraron las nueve dimensiones; se utilizó la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo; donde la sumatoria de puntuaciones obtenidas, se clasificaron en niveles: Satisfactorio, en proceso y no satisfactorio (Anexo 1).

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estaba conformada por 88 docentes de dos instituciones educativas estatales 1 y 2 de Yarinacocha, Ucayali. Para Ríos (2017) la población es la totalidad de elementos a los cuales se desea investigar; es decir la agrupación de individuos que cuentan con similares características para ser estudiados.

Tabla 1

Distribución de la población

| Nivel educativo | IE1 | IE2 | Total |
|-----------------|-----|-----|-------|
| Primaria | 24 | 20 | 44 |
| Secundaria | 25 | 19 | 44 |
| Total | 49 | 39 | 88 |

Criterio de inclusión:

Docentes que laboran en las entidades educativas estatales 1 y 2 de Yarinacocha.
Docentes que de forma voluntaria participaron en el desarrollo de la encuesta.

Criterio de exclusión:

Docentes que no son parte de las instituciones educativas 1 y 2 de Yarinacocha.
Docentes que se encontraban con licencia.
Docentes que no tenían el deseo de participar en el desarrollo de la encuesta.

La muestra probabilística tuvo como representación a 72 docentes tomadas aleatoriamente de la población total de las 2 instituciones educativas 1 y 2. Para López-Roldán y Fachelli (2015) definieron a esta muestra como el subconjunto extraído de la población de manera aleatoria que estará sujeta al estudio; es decir en la elección los elementos tienen una probabilidad equivalente de ser elegidos.

Acerca del tamaño de la muestra, esta se obtuvo a partir de:

$$n = \frac{(N)(Z_{1-\alpha/2})^2(p)(q)}{(d)^2(N - 1) + (Z_{1-\alpha/2})^2(p)(q)}$$

Siendo:

N = población; n = tamaño de la muestra; Z = 1.96 (nivel de Confianza); p = 0.50 (proporción de respuesta en una categoría); q = 0.50 (complemento de p); d = 0.50 (precisión), se realizó la siguiente operación:

$$n = \frac{(88)(1,96)^2(0,50)(0,50)}{(0,05)^2(88 - 1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)} = 72$$

Para el muestreo se desarrolló el probabilístico estratificado porque la población estaba dividida en dos subgrupos de tal manera que la cantidad de los individuos que formaban parte de la muestra de cada estrato fueron asignados proporcionalmente. Para Sulcaray (2013) el muestreo estratificado se caracteriza porque la población se encuentra dividida en subgrupos o estratos seleccionando la muestra de forma proporcional o no proporcional.

Se aplicó un factor de escala que se obtuvo dividiendo la cantidad de la muestra total entre la cantidad de la población de la siguiente manera: $f = n/N = 72/88 = 0,8181$, este valor fue multiplicado por la cantidad de maestros de cada institución escolar para la obtención de la muestra de cada una.

Tabla 2

Distribución de la muestra

| IE | IE1 | IE2 | Factor | Muestra |
|------------|-----|-----|--------|---------|
| Primaria | 20 | 16 | 0,8181 | 36 |
| Secundaria | 20 | 16 | 0,8181 | 36 |
| Total | 40 | 32 | 0,8181 | 72 |

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Referente a la técnica se utilizó la encuesta porque permitió recolectar información de la percepción que tuvieron los educadores de la población sobre las dos variables de estudio a través de un conjunto de preguntas. Según Hueso y Cascant (2012) señalaron que la encuesta es una herramienta que está direccionada a las personas permitiendo recoger opiniones, percepciones o conductas al investigador a través de un grupo de preguntas.

El instrumento empleado fue el cuestionario; estaba elaborado con preguntas cerradas respecto a las dimensiones de la gerencia educativa y la competencia docente (Anexo 2). De acuerdo con Arias y Covinos (2021) el cuestionario es un instrumento muy útil para recoger la información de las variables investigación.

Ficha técnica: Gerencia educativa

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario sobre la gerencia educativa. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la gerencia educativa. |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria. |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Planificación, D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control. |
| Confiabilidad: | 0.932 de alfa de Cronbach. |
| Escala: | (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |
| Niveles o rango: | Deficiente: 33-77, Regular: 78-122 y Eficiente: 123-165 |
| Cantidad de ítems: | 33 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 18 minutos. |

Ficha técnica: Competencia docente

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la competencia docente |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la competencia docente |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria. |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Conocimiento y comprensión, D2: Planificación colegiada de la enseñanza, D3: Fomento de un clima propicio para aprender, D4: Conducción del proceso de enseñanza, D5: Evaluación permanente del aprendizaje, D6: Participación activa en la gestión educativa, D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar y D8: Reflexión sobre la práctica docente y D9: Ejerce su profesionalismo ético. |
| Confiabilidad: | 0.969 de alfa de Cronbach |
| Escala: | (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. |
| Niveles o rango: | No satisfactorio: 42-98, En proceso: 99-155 y Satisfactorio: 156-210. |
| Cantidad de ítems: | 42 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 23 minutos. |

Tabla 3*Baremación*

| Variables y dimensiones | Niveles o rangos | | | |
|--|------------------------|------------|---------------|-----------|
| | Variable independiente | Deficiente | Regular | Eficiente |
| Gerencia educativa | | 33-77 | 78-122 | 123-165 |
| D1: Planificación | | 10-23 | 24-37 | 38-50 |
| D2: Organización | | 7-16 | 17-26 | 27-35 |
| D3: Dirección | | 8-18 | 19-29 | 30-40 |
| D4: Control | | 8-18 | 19-29 | 30-40 |
| Variable dependiente | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | |
| Competencia docente | 42-98 | 99-155 | 156-210 | |
| D1: Conocimiento y comprensión | 6-14 | 15-23 | 24-30 | |
| D2: Planificación colegiada de la enseñanza | 5-11 | 12-18 | 19-25 | |
| D3: Fomento de un clima propicio para aprender | 5-11 | 12-18 | 19-25 | |
| D4: Conducción del proceso de enseñanza | 5-11 | 12-18 | 19-25 | |
| D5: Evaluación permanente del aprendizaje | 4-9 | 10-15 | 16-20 | |
| D6: Participación activa en la gestión educativa | 4-9 | 10-15 | 16-20 | |
| D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar | 5-11 | 12-18 | 19-25 | |
| D8: Reflexión sobre la práctica docente | 4-9 | 10-15 | 16-20 | |
| D9: Ejerce su profesionalismo ético | 4-9 | 10-15 | 16-20 | |

Se realizó la validación de los instrumentos y se verificó si medían las variables de estudio; para ello se realizó el juicio de tres expertos quienes de forma independiente analizaron los objetivos e instrucciones de los cuestionarios y revisaron cuidadosamente cada ítem, teniendo en cuenta los aspectos a evaluar como claridad, coherencia y relevancia, quienes certificaron que poseen suficiencia (Anexo 4). Domínguez et al. (2018) mencionaron que la validez se trata del grado en que un instrumento concretamente mide a la variable que se pretende valorar, es decir muestra si las preguntas consideradas reflejan lo que se quiere medir.

En lo que concierne a la confiabilidad de los instrumentos se desarrolló la prueba piloto; para ello se aplicó la encuesta a 20 docentes, luego se realizó otra prueba con toda la muestra, los datos recogidos fueron procesados a través del coeficiente Alfa de Cronbach para ambos casos, con los resultados se verificó que los cuestionarios tenían consistencia. Según Ñaupas et al. (2018) señaló que un instrumento es considerado fiable cuando al realizar las mediciones sus valores no varían significativamente ni por el tiempo ni porque haya sido aplicada a diferentes individuos. La estimación es dada por el coeficiente de confiabilidad entre 0 y 1.

El resultado del Alfa de Cronbach del cuestionario en la prueba piloto respecto a gerencia educativa fue equivalente a 0.866 y 0.922 para la competencia docente; lo cual indicó que los instrumentos fueron fiables y aplicables para el estudio (Anexo 6b).

El resultado del Alfa de Cronbach del cuestionario en la prueba con todos los datos de la muestra respecto a gerencia educativa fue equivalente a 0.932 y 0.969 para la competencia docente; por lo tanto, los dos instrumentos fueron fiables y aplicables (Anexo 6b).

3.5 Procedimientos

Se realizó diferentes procedimientos que se describen a continuación: Se inició investigando y recopilando información sobre los antecedentes tanto internacionales como nacionales, seguidamente se consideraron las bases teóricas y se definieron conceptual y operacionalmente a las variables, luego se elaboraron los instrumentos con valoraciones de la escala de Likert que fueron validados por el juicio de expertos, después se solicitó a las entidades escolares el permiso correspondiente para aplicar la encuesta y recoger información sobre las variables gerencia educativa y competencia docente, los directivos de las instituciones autorizaron la aplicación de la encuesta mediante un documento (Anexo 6d), se explicó a los docentes el propósito de la investigación y los beneficios del estudio, se aplicó el cuestionario aclarando algunas dudas respecto a algunas preguntas del cuestionario, se registraron los datos recogidos en la data y se realizó la prueba de fiabilidad tanto piloto como con todos los datos de la muestra obteniendo el Alfa de Cronbach en un nivel de confiabilidad excelente en ambos casos, finalmente se recogió la información completa la cual fue registrada en la data para la estimación estadística.

3.6 Método de análisis de datos

Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel, donde se registraron los datos recogidos después de la aplicación del instrumento, enseguida se verificó los posibles errores al momento del llenado. Después se realizó una sumatoria de los puntos obtenidos de cada variable con sus respectivas dimensiones.

En seguida se pasaron los datos del estudio al programa SPSS cuidadosamente para el análisis descriptivo considerando los objetivos generales y específicos, esto se realizó a través de las tablas cruzadas y gráficos de barras.

En el análisis inferencial se realizó la prueba de normalidad (Anexo 6c) con la estadística Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra que superaba los 50 elementos que lo definen; luego se analizaron los resultados y se verificó que la procedencia de los datos era de una distribución no normal; de modo que se utilizó el estadístico no paramétrico de regresión logística con la cual se realizó la prueba de hipótesis. Según Lozada et al. (2023) afirmaron que, para determinar la normalidad de una muestra, la estadística cuenta con distintas pruebas, una de ella es la de Kolmogórov-Smirnov la cual se usa con una muestra que contiene más de 50 elementos.

3.7 Aspectos éticos

En este trabajo se tuvo en cuenta el código de ética en la investigación que garantizó el buen desarrollo de todos los procesos del estudio, incluida la selección de temas, el diseño de la investigación, los métodos de presentación de informes y la elaboración de conclusiones. Según la UCV (2020) se debe considerar los siguientes principios éticos: Beneficencia porque el propósito es el beneficio que obtiene la comunidad educativa con las investigaciones, que defiende sus derechos. No maleficencia porque la recopilación mantiene la privacidad de las identidades de los participantes de la encuesta y solo se realiza con propósitos educativos. Autonomía, porque se considera la apreciación de los profesores, respetando su evaluación que contribuya a la investigación. Por último, la Justicia, utilizada a lo largo de la investigación para garantizar el buen trato a todos los docentes sin hacer acepción de personas, para el buen desarrollo del proceso investigativo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos.

Gerencia educativa vs competencia docente.

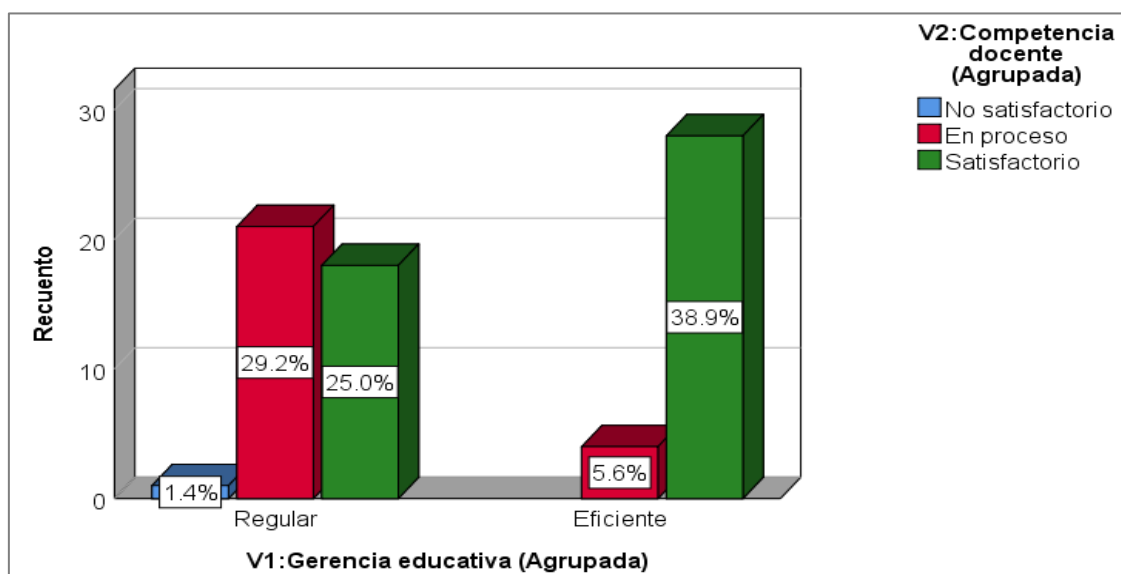
Tabla 4

Gerencia educativa vs competencia docente

| | | V2: Competencia docente (Agrupada) | | | | |
|-----------------------------------|-----------|------------------------------------|------------|---------------|-------|--------|
| | | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Total | |
| V1: Gerencia educativa (Agrupada) | Regular | Recuento | 1 | 21 | 18 | 40 |
| | | % del total | 1.4% | 29.2% | 25.0% | 55.6% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 4 | 28 | 32 |
| | | % del total | 0.0% | 5.6% | 38.9% | 44.4% |
| Total | | Recuento | 1 | 25 | 46 | 72 |
| | | % del total | 1.4% | 34.7% | 63.9% | 100.0% |

Figura 1

Gerencia educativa vs competencia docente



En la tabla 4 y figura 1, de una muestra de 72 docente encuestados, para la gerencia educativa, el 55.6 % (40) indicó un nivel regular y el 44.4 % (32) señaló un nivel eficiente. Así mismo para la competencia docente, el 1.4 % (1) sostuvo un nivel no satisfactorio, el 34.7 % (25) precisó un nivel en proceso y el 63.9 % (46) un nivel satisfactorio. Por lo tanto, se afirmó que la mayor parte de los profesores consideraron a la gerencia educativa en un nivel regular en cuanto a planificación, organización, dirección y control, y gran parte de los docentes percibieron a la competencia docente en un nivel satisfactorio en cuanto a sus dimensiones.

Planificación vs competencia docente.

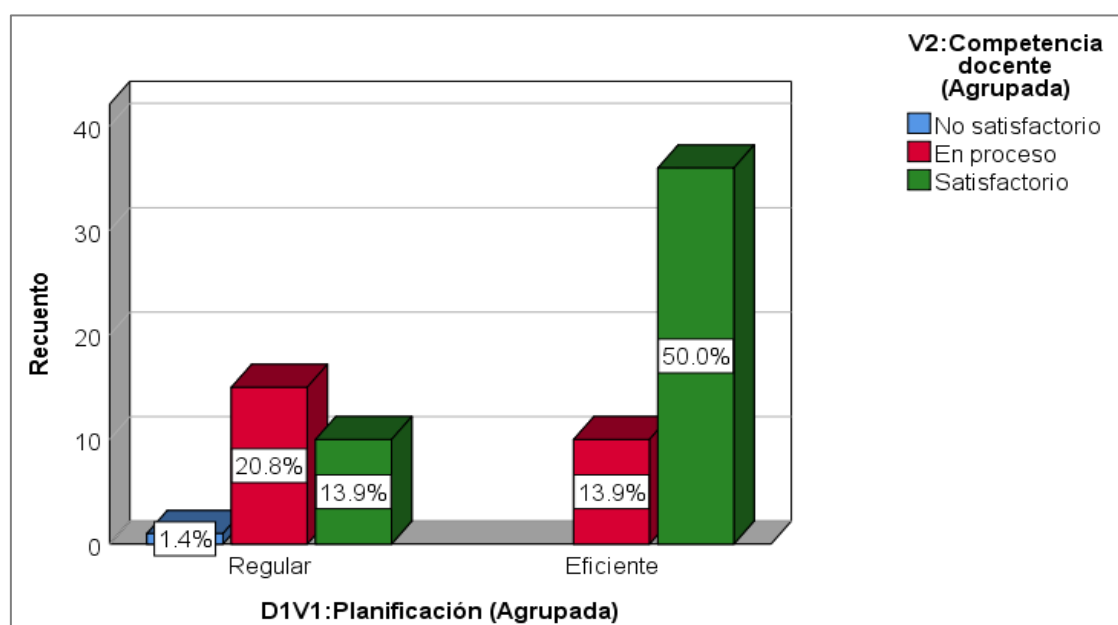
Tabla 5

Planificación vs competencia docente

| | | V2: Competencia docente (Agrupada) | | | | |
|--------------------------------|-------------|------------------------------------|------------|---------------|--------|-------|
| | | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Total | |
| D1V1: Planificación (Agrupada) | Regular | Recuento | 1 | 15 | 10 | 26 |
| | | % del total | 1.4% | 20.8% | 13.9% | 36.1% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 10 | 36 | 46 |
| | | % del total | 0.0% | 13.9% | 50.0% | 63.9% |
| Total | Recuento | 1 | 25 | 46 | 72 | |
| | % del total | 1.4% | 34.7% | 63.9% | 100.0% | |

Figura 2

Planificación vs competencia docente



En la tabla 5 y figura 2, de una encuesta a 72 docentes de una población, para la planificación, el 36.1 % (26) señaló un nivel regular y el 63.9 % (46) indicó un nivel eficiente. De igual manera para la competencia docente el 1.4 % (1) se ubicó en un nivel no satisfactorio, el 34.7 % (25) señaló encontrarse en un nivel en proceso y el 63.9% (46) en el nivel satisfactorio. En consecuencia, se corroboró que el mayor porcentaje de los maestros consideraron la planificación en un nivel eficiente respecto a metas institucionales, planes de mejora, materiales y recursos y coordinación de actividades, asimismo la mayor parte de los profesores percibieron la competencia docente en un nivel satisfactorio.

Organización vs competencia docente.

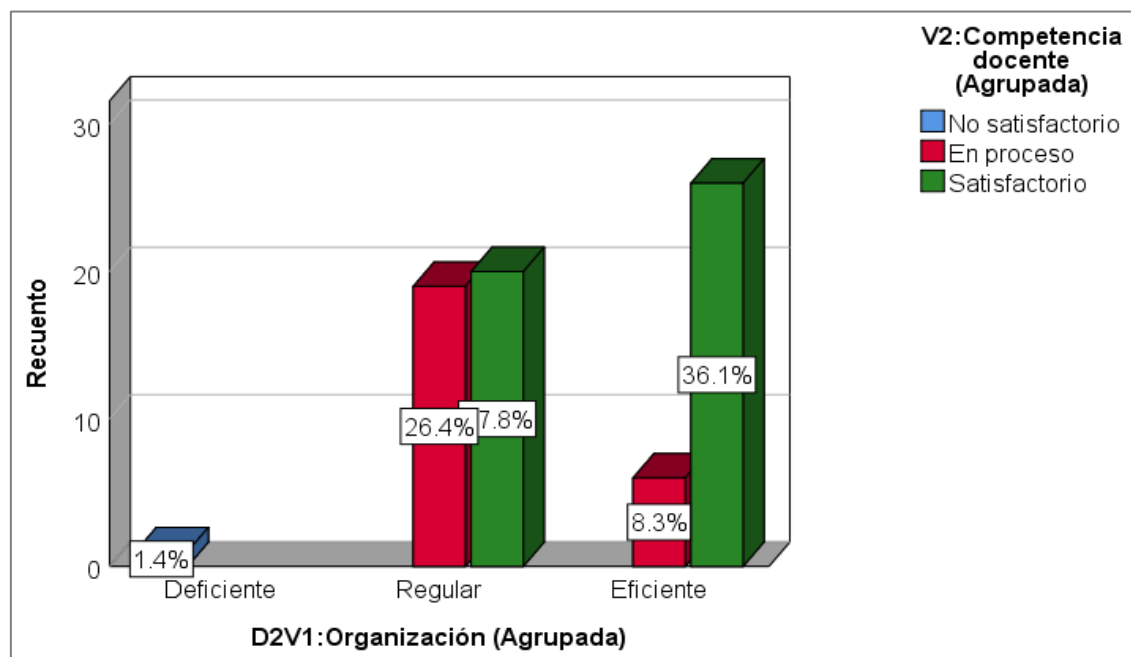
Tabla 6

Organización vs competencia docente

| | | V2: Competencia docente (Agrupada) | | | Total | |
|-------------------------------|-------------|------------------------------------|------------|---------------|--------|-------|
| | | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | | |
| D2V1: Organización (Agrupada) | Deficiente | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 1.4% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |
| | Regular | Recuento | 0 | 19 | 20 | 39 |
| | | % del total | 0.0% | 26.4% | 27.8% | 54.2% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 6 | 26 | 32 |
| | | % del total | 0.0% | 8.3% | 36.1% | 44.4% |
| Total | Recuento | 1 | 25 | 46 | 72 | |
| | % del total | 1.4% | 34.7% | 63.9% | 100.0% | |

Figura 3

Organización vs competencia docente



De la tabla 6 y figura 3, de una muestra de 72 docente encuestados, para la organización, el 1.4 % (1) ubicó un nivel deficiente, el 54.2 % (39) señaló un nivel regular y el 44.4 % (32) indicó un nivel eficiente. Por otro lado, para la competencia docente el 1.4 % (1) sostuvo un nivel no satisfactorio, el 34.7 % (25) ubicó un nivel en proceso y el 63.9 % (46) precisó un nivel satisfactorio. Por lo tanto, se estableció que los docentes consideraron la organización en un nivel regular y eficiente en cuanto a determinación de tareas, determinación de procesos y toma de decisiones y el mayor porcentaje de los profesores percibieron la competencia docente en un nivel satisfactorio.

Dirección vs competencia docente.

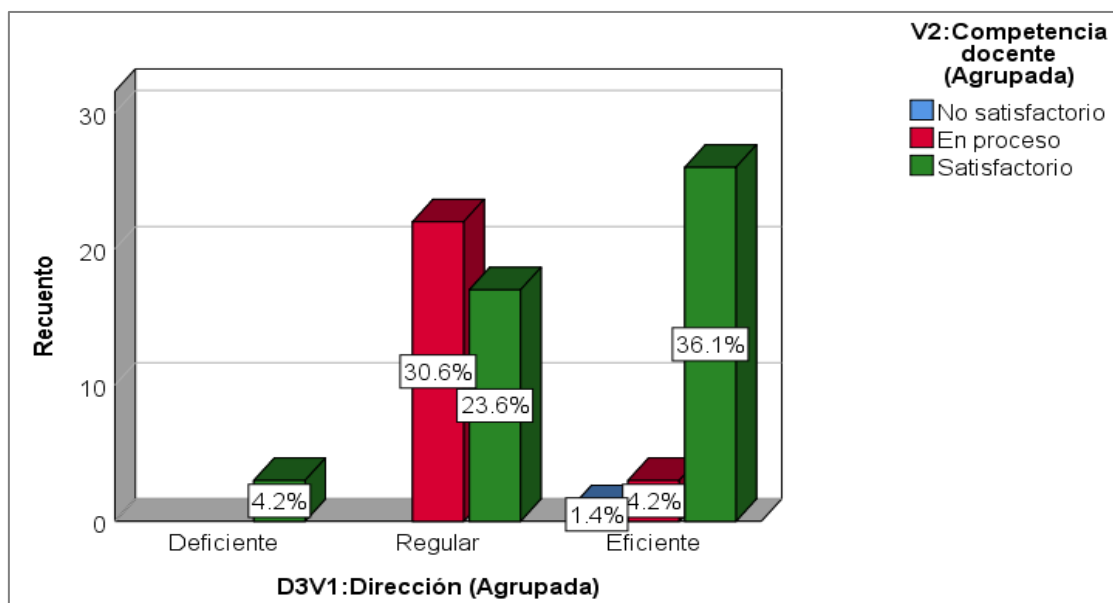
Tabla 7

Dirección vs competencia docente

| | | | V2: Competencia docente (Agrupada) | | | |
|----------------------------|------------|-------------|------------------------------------|------------|---------------|--------|
| | | | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Total |
| D3V1: Dirección (Agrupada) | Deficiente | Recuento | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | | % del total | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 4.2% |
| | Regular | Recuento | 0 | 22 | 17 | 39 |
| | | % del total | 0.0% | 30.6% | 23.6% | 54.2% |
| | Eficiente | Recuento | 1 | 3 | 26 | 30 |
| | | % del total | 1.4% | 4.2% | 36.1% | 41.7% |
| Total | | Recuento | 1 | 25 | 46 | 72 |
| | | % del total | 1.4% | 34.7% | 63.9% | 100.0% |

Figura 4

Dirección vs competencia docente



De la tabla 7 y figura 4, de una encuesta a 72 docentes de una población, para la dirección, el 4.2 % (3) precisó un nivel deficiente, el 54.2 % (39) ubicó un nivel regular y el 41.7 % (30) señaló un nivel eficiente. Para la competencia docente, el 1.4 % (1) percibió un nivel no satisfactorio, el 34.7 % (25) sostuvo un nivel en proceso y el 63.9 % (46) determinó un nivel satisfactorio. Por lo tanto, se afirmó que la mayor parte de los profesores consideraron la dirección en un nivel regular en cuanto a motivación a los docentes, canales de comunicación e impulso del liderazgo y percibieron la competencia docente en mayor porcentaje en el nivel satisfactorio.

Control vs competencia docente.

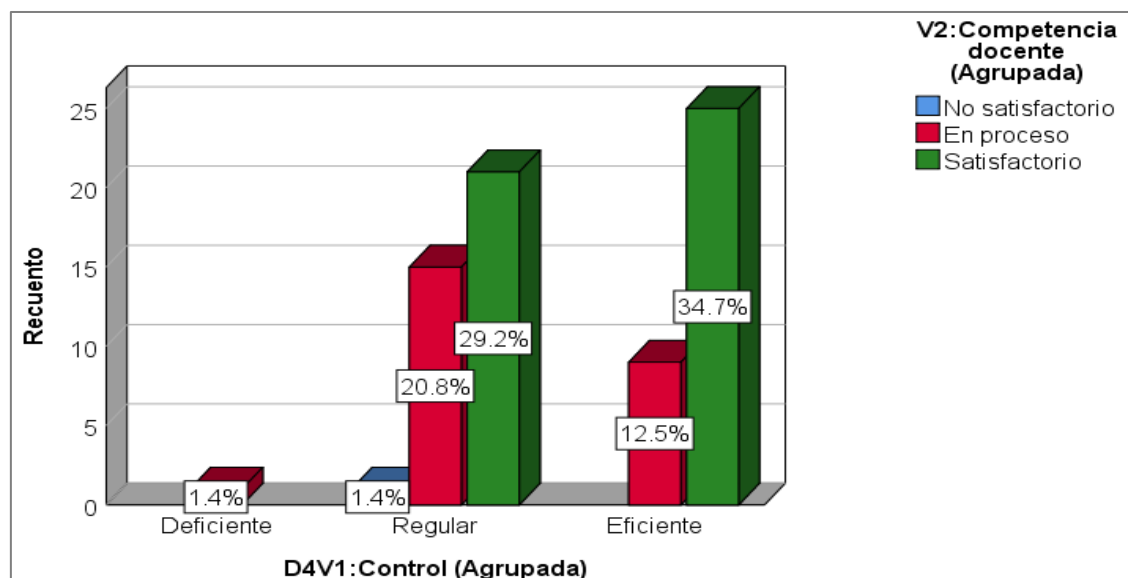
Tabla 8

Control vs competencia docente

| | | | Competencia docente (Agrupada) | | | |
|--------------------------|------------|-------------|--------------------------------|------------|---------------|--------|
| | | | No satisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Total |
| D3V1: Control (Agrupada) | Deficiente | Recuento | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0.0% | 1.4% | 0.0% | 1.4% |
| | Regular | Recuento | 1 | 15 | 21 | 37 |
| | | % del total | 1.4% | 20.8% | 29.2% | 51.4% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 9 | 25 | 34 |
| | | % del total | 0.0% | 12.5% | 34.7% | 47.2% |
| Total | | Recuento | 1 | 25 | 46 | 72 |
| | | % del total | 1.4% | 34.7% | 63.9% | 100.0% |

Figura 5

Control vs competencia docente



En la tabla 8 y figura 5, de una muestra de 72 docente encuestados, para el control, el 1.4 % (1) distinguió un nivel deficiente, el 51.4 % (37) señaló un nivel regular y el 47.2 % (34) percibió un nivel eficiente. Por otro lado, para la competencia docente, el 1.4 % (1) indicó un nivel no satisfactorio, el 34.7 % (25) sostuvo un nivel en proceso y el 63.9 % (46) un nivel satisfactorio. Por consiguiente, se confirmó que la mayoría de los maestros señalaron al control en un nivel regular en cuanto al patrón de acción, acciones correctivas y monitoreo del rendimiento y el mayor número de docentes percibieron la competencia docente en un nivel satisfactorio.

Seguidamente los resultados inferenciales.

Se realiza la prueba de normalidad para verificar si el conjunto de datos que se recogieron corresponde a una distribución normal o no normal. Es aconsejable utilizar Kolmogorov-Smirnov cuando $n > 50$ casos. En esta prueba de hipótesis donde se observa que los valores tienen significancia mayor que 0.05 se entiende que los datos se originan en una distribución normal esto implica la aceptación de la hipótesis nula, sucede todo lo contrario si la significancia es menor que 0.05, esto significa que los datos no se originan en una distribución normal (Valdés et al., 2019).

Fue necesario conocer esta información porque permitió la selección del tipo de prueba de hipótesis, facilitando la obtención de resultados concretos en la investigación.

Para ello se realizó el planteamiento de dos eventos, la ocurrencia de los cuales fueron verificados en la ejecución de la prueba y estos fueron:

Ho: La gerencia educativa, competencia docente y sus dimensiones, proceden de una distribución normal.

Ha: La gerencia educativa, competencia docente y sus dimensiones, no proceden de una distribución normal.

El método para tomar la decisión de rechazar una de las dos premisas fue el p-valor, su valor se expresó por:

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$; se rechaza la Ho.

Si $p\text{-valor} > \alpha$; no se rechaza la Ho.

Es decir, α constituye la significancia con una confiabilidad de 0.95 y un margen de error del 0.05.

A partir de los valores arrojados por la ejecución de la prueba de normalidad se pudo identificar que los datos de la muestra no procedían de una distribución normal (Anexo 6c), es decir los niveles de significancia de las variables gerencia educativa, competencia docente y alguna de sus dimensiones estaban por debajo de 0.05; este reporte permitió el rechazó la hipótesis nula. En base a esta conclusión que significa la aceptación de la hipótesis alterna se decidió usar el procedimiento de una prueba no paramétrica que responde a las características de los datos de esta investigación permitiendo el desarrollo del análisis de las hipótesis esta es la Regresión Logística Ordinal.

Regresión Logística ordinal

Este tipo de prueba no paramétrica se caracteriza porque el supuesto de normalidad no se cumple; asimismo se trata de una extensión de la logística binaria, comprende tres o más categorías ordenadas en niveles y utiliza modelos acumulativos para las ordinales. Cuando los valores de las categorías en estudio son cualitativos, se expresan en escalas nominales u ordinales. Tiene como propósito explicar el comportamiento de una variable dependiente en función del comportamiento de un grupo de variables independientes (Morales, 2018).

Prueba de hipótesis

Es un proceso que sirve para probar una hipótesis respecto al valor de un parámetro de una población en estudio, también se denominan pruebas de significancia, en la cual se usa la probabilidad para determinar si los resultados son bajos o altos significativamente. El procedimiento consiste en establecer la hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_a), donde el valor de la significancia α es la probabilidad (p) que determinará cuando la evidencia muestral es suficientemente significativa contra la hipótesis nula; es decir si p -valor es menor o igual que α se procederá a rechazar la H_0 que favorece a la H_a y si p -valor es mayor que α no se procederá al rechazo la H_0 (Triola, 2018).

Decisión estadística

Consiste en tomar una decisión estadística de rechazar o no rechazar la hipótesis nula al comparar el valor- p con la probabilidad controlada ($\alpha = 0.05$) también conocida como nivel de significancia para la prueba. Si p resulta ser menor o igual que α , se concluye por rechazar la H_0 , declarándose significativamente los resultados; caso contrario se concluye no rechazarla. En base a estas conclusiones el investigador tomará acciones adecuadas respecto a lo que desea lograr (Anderson et al., 2012).

Si p -valor $\leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si p -valor $> \alpha$, no se rechaza la hipótesis nula.

Es decir, α es el nivel de significancia con un margen de error del 0.05 y con una confiabilidad del 0.95.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Tabla 9

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 470.954 | | | |
| Final | .000 | 470.954 | 44 | .000 |

En la tabla 9 se observó en la información del modelo el valor de la significancia (0,000) que se encontraba por debajo del margen de error (0.05), en ese sentido, se rechazó la hipótesis nula. Es decir, se confirmó que existió influencia significativa de la gerencia educativa en la competencia docente en las entidades educativas públicas.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

| Estadísticos | Valores |
|--------------|---------|
| Cox y Snell | .999 |
| Nagelkerke | .999 |
| McFadden | .902 |

En la tabla 18 se analizaron los valores arrojados por la prueba Pseudo R2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke los cuales señalaron que la competencia docente es explicado por la gerencia educativa en un 99.9 %, es decir hay un buen nivel de ajuste del modelo respecto a los datos debido a que están cercanos a 1. El R2 de Cox y Snell comparó los modelos llamado nulo y m parámetros respectivamente en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos. En función de estos resultados se concluyó que la predicción respecto a la variable dependiente tuvo una alta probabilidad de mejora en relación con variable independiente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Tabla 11

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 399.956 | | | |
| Final | 337.213 | 62.743 | 17 | .000 |

En la tabla 11 se pudo apreciar en el informe de ajuste, que el valor de la significancia (0,000) fue menor al margen de error (0,05), lo cual indicó el rechazo la hipótesis nula. En conclusión, se confirmó que existió influencia significativa de la planificación en la competencia docente en las dos entidades educativas estatales.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

| Estadísticos | Valores |
|--------------|---------|
| Cox y Snell | .582 |
| Nagelkerke | .582 |
| McFadden | .120 |

En la tabla 12 se analizó los valores arrojados por la prueba Pseudo R2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, que señalaron que la competencia docente es explicado por la planificación en un 58.2 %, es decir hay un buen nivel de ajuste del modelo a los datos debido a que están cercanos a 1. El R2 de Cox y Snell comparó los modelos llamado nulo y m parámetros respectivamente en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos. En función de estos resultados se concluyó que la predicción respecto a la variable dependiente tiene una probabilidad significativa de mejora en relación con la dimensión.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Tabla 13

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 395.577 | | | |
| Final | 245.477 | 150.100 | 19 | .000 |

En la tabla 13 se observó el reporte de ajuste, el cual indicó que el valor de la significancia (0,000) se ubicó por debajo del margen de error (0,05), implicando el rechazo de la hipótesis nula. Concluyendo que existió influencia significativa de la organización en la competencia docente de las dos entidades educativas estatales.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

| Estadísticos | Valores |
|--------------|---------|
| Cox y Snell | .876 |
| Nagelkerke | .876 |
| McFadden | .288 |

En la tabla 14 se analizó los valores arrojados por la prueba Pseudo R² tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, señalando que la competencia docente es explicado por la organización en un 87.6 %, es decir hay un buen nivel de ajuste del modelo a los datos debido a que están cercanos a 1. El R² de Cox y Snell comparó los modelos llamado nulo y m parámetros respectivamente en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos. En función de estos resultados se concluyó que la predicción respecto a la variable dependiente tuvo una alta probabilidad de mejora en relación con la dimensión.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Tabla 15

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 409.855 | | | |
| Final | .000 | 409.855 | 22 | .000 |

En la tabla 15 se analizó el informe de ajuste, verificando que el valor de la significancia (0.000) se ubicaba por debajo del margen de error (0.05), este resultado indicó el rechazo la hipótesis nula. De esta manera, se confirmó que existe influencia significativa de la dirección en la competencia docente de las entidades educativas estatales.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

| Estadísticos | Valores |
|--------------|---------|
| Cox y Snell | .997 |
| Nagelkerke | .997 |
| McFadden | .785 |

En la tabla 16 se analizó los valores arrojados por la prueba Pseudo R2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, que señalaron que la competencia docente es explicado por la dirección en un 99.7 %; es decir hay un buen nivel de ajuste del modelo a los datos debido a que están cercanos a 1. El R2 de Cox y Snell comparó los modelos llamado nulo y m parámetros respectivamente en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos. En función de estos resultados se concluyó que la predicción respecto a la variable dependiente tuvo una alta probabilidad de mejora en relación con la dimensión.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.

Tabla 17

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 403.442 | | | |
| Final | 332.061 | 71.382 | 19 | .000 |

En la tabla 17 se analizó el informe de ajuste, donde el valor de la significancia (0.000) se posicionaba debajo del margen de error (0,05), esto implicó el rechazó la hipótesis nula. Se concluyó confirmando que existió influencia significativa del control en la competencia docente de las entidades educativas estatales.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

| Estadísticos | Valores |
|--------------|---------|
| Cox y Snell | .629 |
| Nagelkerke | .629 |
| McFadden | .137 |

En la tabla 18 se analizó los valores arrojados por la prueba Pseudo R2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, los cuales señalaron que la competencia docente es explicado por el control en un 62.9 %; es decir hay un buen nivel de ajuste del modelo a los datos debido a que están cercanos a 1. El R2 de Cox y Snell comparó los modelos llamado nulo y m parámetros respectivamente en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos. En función de estos resultados se concluyó que la predicción respecto a la variable dependiente tuvo una probabilidad significativa de mejora en relación con la dimensión.

V. DISCUSIÓN

Dado el objetivo general se determinó la influencia de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas. En cuanto a los datos descriptivos se halló para la gerencia educativa, que el 55.6 % indicó un nivel regular y el 44.4 % señaló un nivel eficiente. Así mismo para la competencia docente, el 1.4 % sostuvo un nivel no satisfactorio, el 34.7 % precisó un nivel en proceso y el 63.9 % un nivel satisfactorio. En consecuencia, se verificó los hallazgos de Cox y Snell así como de Nagelkerke, en 0.999 determinando que la competencia docente es explicado por gerencia educativa en un 99.9 %. Este estudio tiene similitud con Márquez (2021) quien desarrolló un estudio sobre la gerencia educativa y el clima organizacional, donde ambas variables alcanzaron el 100 % de un nivel alto. En consecuencia, se verificó la correlación de 0.977 y sig. 0.000, lo cual mostró la existencia de una relación significativa entre ellas. Por otro lado, Rodríguez (2023) sobre la gerencia educativa y la competencia digital los resultados descriptivos evidenciaron que un 42 % de los profesores encuestados consideraron en un alto nivel la relación de entre las variables, mientras que el 32 % en el intervalo medio. En cuanto al valor de 0.601 y $p = 0.000$ lo que confirmó la existencia de una relación directa y significativa entre las variables. Respecto a las teorías de la gerencia educativa y sus funciones según Chiavenato (2009) abordó la teoría Neoclásica de la administración que se hizo presente en los años de 1950, fue denominada como la escuela del proceso administrativo porque concebía la administración de una organización como un proceso de ciclos y constante, la cual consistía de cuatro funciones: La planeación es la etapa donde se establecen los objetivos y las diferentes estrategias para lograrlos, la organización permite la división del trabajo a través de diferentes tareas, la dirección es la tercera fase que orienta el trabajo a fin de garantizar el logro de los objetivos y por último el control que es la fase donde se evalúan los resultados comparando con los objetivos y corrigiendo errores; por lo tanto la gerencia y los diferentes niveles de la organización debían desarrollar estos procesos de la administración a fin de alcanzar el logro de los objetivos planteados. Además, Cuevas (2019) señaló que, la gerencia educativa es la conducción de las instituciones educativas, se apoya en las funciones propias de la planificación, la organización, la dirección y el control de todas las tareas, las

cuales son las mismas funciones gerenciales para la conducción de cualquier entidad. Asimismo, una gerencia eficaz hará posible la existencia, firmeza y desarrollo constante en las organizaciones que en la actualidad son altamente desafiantes y móviles en el mercado actual, es por ello que se debe de tener en cuenta una gerencia educacional eficaz en los colegios; considerando la cultura institucional, toma de decisiones, liderazgo, calidad total, e innovación constante. Del mismo modo Manes (2004) definió a la gerencia educativa como la ejecución de diferentes procesos necesarios en un mundo en caos y posmoderno, para la conducción de una escuela, utilizando como herramientas la funcionalidad de diversas habilidades directivas las cuales deben estar orientadas por la planificación, la organización, así como la coordinación y evaluación de la gestión estratégica de las actividades que permitirán alcanzar la pedagogía eficaz, la administración eficiente y efectividad comunitaria. Esto hará posible que la institución obtenga nuevas ideas que servirán para realizar diferentes estrategias para lograr las metas establecidas, sin dejar de lado la misión de enseñar y formar personas de bien, induciendo a los estudiantes a aprender, teniendo en cuenta principios éticos para una educación de calidad. En relación a lo mencionado anteriormente confirmamos que cuanto más eficiente sea la gerencia educativa esta tendrá mayor influencia en elevar el nivel de competencia de los docentes de las instituciones educativas públicas.

Respecto al objetivo específico 1, se determinó la influencia de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas. Respecto a los datos descriptivos para la planificación, el 36.1 % señaló un nivel regular y el 63.9 % indicó un nivel eficiente. Además, para la competencia docente el 1.4 % se ubicó en un nivel no satisfactorio, el 34.7 % señaló encontrarse en un nivel en proceso y el 63.9% en el nivel satisfactorio. Por lo tanto, se corroboró los resultados de Cox y Snell así como de Nagelkerke en 0.582 concluyendo que la competencia docente es explicado por la planificación en un 58.2 %. Estos hallazgos se pudieron comparar con las de Santos (2018) quien estableció la influencia de las competencias de los docentes en los instrumentos de evaluación de aprendizajes, cuyos resultados señalaron que el 53 % de profesores siempre utilizan su competencia en la aplicación de instrumentos de evaluación, mientras que el 38 % lo hace casi siempre y el 8 % lo hace a veces. En consecuencia, se verificó el chi cuadrado con un valor 14,75 afirmando que las competencias de los

docentes influyen en la utilización de los instrumentos de aprendizaje. De igual modo guarda relación con los resultados de Fernández (2021) sobre la gestión administrativa en cuanto las funciones gerenciales y el desempeño laboral; para la función de la planificación reveló que el 71.43 % indicó nivel alto, en tanto que el 17.86 % lo ubica en un nivel medio, y el 10.71 % en bajo, en tal sentido evidenció 0.795 de Pearson y el valor $p = 0.000$ corroborando que hay una correlación tanto positiva como significativa entre las variables. De lo mencionado anteriormente se consideró que corresponde a lo que abordó Tobón (2013) respecto a uno de los enfoques de la competencia docente, el socioformativo, el cual se define como un marco de reflexión-acción educativo, uno de sus propósitos es generar condiciones pedagógicas para la formación de personas competentes. Esta perspectiva considera que para orientar el desarrollo de competencias a través de la enseñanza aprendizaje el docente debe poseer las competencias necesarias y son consideradas como tales aquellas que son puestas en acción en la práctica pedagógica. Por su parte Minedu (2014) afirmó que la competencia docente va más allá de la capacidad de aplicar un conocimiento, es la facultad que tiene el educador para resolver problemas con el fin de lograr objetivos planteados, esto a su vez implica la posibilidad de saber comprender la realidad e identificar las herramientas necesarias para lograr la solución de estas situaciones. En cuanto a las funciones del gerenciamiento Passailaigue (2013) planteó que en la planificación el gerente educativo debe visionar al futuro y generar proyectos de corto, mediano y largo plazo, socializando y discutiéndolo con los integrantes de su equipo de trabajo, para que se identifiquen con las ideas y la mejoren en bien de la institución, esto hará que el equipo se sienta comprometido a ejecutarla. Por todo lo dicho anteriormente afirmamos que cuanto más eficiente sea la planificación del gerenciamiento educativo esta tendrá mayor influencia en elevar el nivel de competencia de los docentes de las instituciones educativas públicas.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó la influencia de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas. En referencia a los hallazgos descriptivos, para la organización, el 1.4 % ubicó un nivel deficiente, el 54.2 % señaló un nivel regular y el 44.4 % indicó un nivel eficiente. Igualmente, para la competencia docente el 1.4 % sostuvo un nivel no satisfactorio, el 34.7 % ubicó un nivel en proceso y el 63.9 % un nivel satisfactorio. En conclusión, se verificó los valores de Cox y Snell así como de Nagelkerke en

0.876 determinando que la competencia docente es explicado por la organización en un 87.6 %. Los resultados mencionados se compararon con los de Montiel y Bracho (2018) referido al liderazgo directivo y la gestión administrativa desde los procesos gerenciales; para la función de la organización, la identificaron en la escuela siempre el 30.2 %, el 40.5 % casi siempre, el 22.7 % admitió algunas veces y el 6.6 % nunca, en efecto verificó un valor Pearson de 0.01, concluyendo que existió una relación, aunque baja significativamente entre las variables. De la misma forma Cajaleon (2022) acerca de la gerencia educativa y la metodología inclusiva; en cuanto a la organización reveló que el 23.8 % sostuvieron un nivel alto, el 66.7 % un nivel medio y bajo un 9.5 %, por consiguiente, coexiste una relación de 0.611 y $p < 0.05$ significativa entre las variables. De lo dicho anteriormente corresponde a lo planteado por Münch et al. (2009) quienes afirmaron que la función de la organización se caracteriza por las responsabilidades, procesos y diseño de estructuras que tiene como propósito principal la simplificación de los procedimientos para los que laboran en la comunidad educativa, así como para los estudiantes, para la coordinación y la optimización de las funciones del equipo de trabajo y de los recursos de la escuela. De igual modo Cuevas (2019) planteó que en la organización los gerentes elaboran la estructura organizativa, la cual comprende la determinación de las tareas educativas, la determinación de procesos y la toma de decisiones. La gerencia educativa tiene la responsabilidad de elegir el tipo de organización necesaria para llevar en marcha la ejecución de los planes elaborados. De la misma manera Passailaigue (2013) describió que la organización, permite al gerente generar una estructura organizacional acorde a las necesidades institucionales, asignando tareas y encargando responsabilidades para la toma de decisiones. De lo anterior confirmamos que cuanto más eficiente sea la organización de la gerencia escolar esta tendrá mayor influencia en elevar el nivel de competencia de los docentes de las instituciones educativas públicas

En lo tocante al objetivo específico 3, se determinó la influencia de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas. Según los datos descriptivos que resultó para la dirección, el 4.2 % precisó un nivel deficiente, el 54.2 % ubicó un nivel regular y el 41.7 % señaló un nivel eficiente y para la competencia docente, el 1.4 % percibió un nivel no satisfactorio, el 34.7 % sostuvo un nivel en proceso y el 63.9 % determinó un nivel satisfactorio,

en tal sentido se confirmó los valores de Cox y Snell así como de Nagelkerke en 0.997 determinando que la competencia docente es explicado por la dirección en un 99.7 %. Existió similitud con los resultados de Hernández y Tovar (2021) sobre la gerencia educativa en los procesos educativos, resultados de la regresión lineal de la gerencia educativa la cual estaba siendo explicada en un 74.20 % por las variables independientes, en tal sentido coexistió en una relación directa de 0.7494 del proceso de dirección con la gerencia y un $p = 0.000$. Concluyendo que la gerencia educativa guarda una relación significativa con los procesos educativos. Por otro lado, Morales (2022) acerca de la planificación estratégica y las competencias docentes, descriptivamente los datos mostraron que 59.6 % consideraron a la competencia docente un nivel muy bueno, el 34.8 % bueno, el 3.4 % regular y el 2.2 % malo. Por consiguiente, se verificó el 0.603 y sig. 0.000, lo cual indicó que existió una relación significativa estadísticamente de ambas variables. En base a lo mencionado según Passailaigue (2013) señaló que, en el proceso de la dirección, es el directivo quien tiene el deber de hacerse cargo, lo cual significa organizar, coordinar y ejecutar los procesos, los procedimientos y las acciones planificadas. Asimismo (Münch et al., 2009) manifestaron que la dirección es la fase del gerenciamiento donde se ejecutan todos los planes a través de la orientación del equipo de trabajo mediante la toma de decisiones, la motivación del personal, la comunicación efectiva y el buen liderazgo. En lo referente a la competencia docente Frola (2011) manifestó que es la capacidad para dar respuesta integrada a una situación que se presente en el entorno educativo, movilizandocomponentes conceptuales, procedimentales y también actitudinales en demostraciones reales que permitan resolverla de forma eficaz, eficiente y la vez puedan mostrarse por medio de indicadores evaluables. Las escuelas del presente siglo necesitan de docentes competentes capaces de partir de situaciones de aprendizajes que respondan a las necesidades de los estudiantes. De lo anterior confirmamos que cuanto más eficiente sea la dirección de la gerencia escolar esta tendrá mayor influencia en elevar el nivel de competencia de los docentes de las instituciones educativas públicas.

En lo referente al objetivo específico 4, se determinó la influencia del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas. Respecto a los datos descriptivos que se halló para el control, el 1.4 % distinguió un nivel deficiente, el 51.4 % señaló un nivel regular y el 47.2 % percibió un nivel eficiente

y en cuanto a la competencia docente, el 1.4 % indicó un nivel no satisfactorio, el 34.7 % sostuvo un nivel en proceso y el 63.9 % un nivel satisfactorio, en efecto se afirmó que los valores tanto de Cox y Snell así como de Nagelkerke es 0.629 concluyendo que la competencia docente es explicado por el control en un 62.9 %. De los resultados anteriores se comparó la similitud con los de Martínez (2022) acerca del planeamiento estratégico y gestión educativa desde las funciones gerenciales, para el control el 67.5 % indicó que es completa, el 22.5 % señaló que es medianamente completa, en consecuencia, verificó el 0,751 y valor de sig. 0.000 concluyendo la relación significativa de las variables. Por su parte Vela (2019) respecto a las competencias docentes y la gestión pedagógica. En sus hallazgos descriptivos encontró que el 72.7 % sostuvo un nivel alto la competencia docente, un 27.3 % se encuentra en un nivel muy alto, el 18.2 % en el nivel regular y el 9.1 % en el nivel bajo. Determinó que existió un vínculo positivo fuerte entre las variables con una correlación de $r = 0.8216$ y un $p = 0,000$. En relación a lo mencionado Cuevas (2019) refirió que el control tiene como finalidad medir la ejecución relacionándolo con patrones de acción, luego de compararlos verificar si es necesario realizar acciones correctivas que encamine la ejecución de forma alineada con las reglas establecidas, Para que todas las acciones se desarrollen apropiadamente el gerente educativo tiene la responsabilidad de monitorear el rendimiento de la institución educativa. Además Cano (2005) planteó que la competencia docente se forma como consecuencia de la interacción del desenvolvimiento del educador en su propio contexto y la clasificó de la siguiente manera: La planificación y organización de su propia labor, la habilidad comunicativa, el trabajo colaborativo, capacidad de lograr relaciones interpersonales saludables y la resolución de conflictos, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, junto a las anteriores consideró habilidades como el autoconcepto y la autoevaluación permanente del actuar docente. De lo anterior confirmamos que cuanto más eficiente sea el control de la gerencia escolar esta tendrá mayor influencia en elevar el nivel de competencia de los docentes de las instituciones educativas públicas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la gerencia educativa es significativa para predecir estadísticamente la competencia docente en dos instituciones educativas estatales del distrito de Yarinacocha, Ucayali; esto fue confirmado por los valores de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que la competencia docente fue explicado por la gerencia educativa.

Segunda:

Se determinó que la planificación es significativa para predecir estadísticamente la competencia docente en dos instituciones educativas estatales, esto fue corroborado por los valores de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que la competencia docente fue explicado por el proceso de la planificación.

Tercera:

Se determinó que la organización es significativa para predecir estadísticamente la competencia docente en las instituciones educativas estatales, esto fue corroborado por los valores de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que la competencia docente fue explicado por el proceso de la organización.

Cuarta:

Se determinó que la dirección es significativa para predecir estadísticamente la competencia docente en las instituciones educativas estatales, esto fue confirmado por los valores de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que la competencia docente fue explicado por el proceso de la dirección.

Quinta:

Se determinó que el control es significativo para predecir estadísticamente la competencia docente en las instituciones educativas estatales, esto fue confirmado por los valores de Cox y Snell y Nagelkerke, concluyendo que la competencia docente fue explicado por la función del control.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los responsables del área de gestión institucional del Minedu, que evalúen el desarrollo de un plan de capacitación sobre gerencia educativa con la finalidad de fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos para la conducción eficaz de las instituciones educativas de Yarinacocha, Ucayali, a través de las funciones de la gerencia de las diferentes actividades que permitirán mejorar la competencia docente y el logro de las metas planteadas.

Segunda:

A los encargados del área de gestión pedagógica de la UGEL Coronel Portillo, que desarrollen talleres sobre planificación para mejorar la elaboración de los instrumentos de gestión, de tal manera que estos sean coherentes, que contengan metas alcanzables y el diagnóstico real del contexto educativo con el propósito de aprovechar los resultados positivos en beneficio de las entidades.

Tercera:

A los directores de las entidades educativas, que diseñen el tipo de organización a utilizar para la ejecución de los planes elaborados, la cual debe comprender la definición de las tareas, determinación de los procedimientos y donde se tomarán las decisiones, para que los equipos de trabajo tengan definidas las funciones que van a desarrollar para un desempeño eficiente.

Cuarta:

A los responsables de los comités de gestión escolar, que procuren la dirección de las actividades planificadas con la motivación a los docentes, estableciendo canales de comunicación e impulsando el liderazgo, con el propósito de lograr un trabajo eficiente en el tiempo establecido para el logro de metas en las instituciones escolares.

Quinta:

A los encargados del monitoreo y acompañamiento, que programen un correcto y continuo proceso de control que permita medir cuantitativamente y cualitativamente la ejecución de las actividades, con el propósito de realizar acciones correctivas para el mejoramiento de los planes de las instituciones educativas, a fin de lograr las metas planificadas.

REFERENCIAS

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. LibrosEnRed.
https://drive.google.com/file/d/1fbM5bTU4XunbiXqRk-YJZINNUVb0RStP/view?usp=share_link
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (2012). *Estadística para negocios y economía* (11va. ed.). CENGAGE Learning.
<https://drive.google.com/file/d/12r8YeRtXr3cdbGV4tJKeXasFKQ-9WTy3/view?usp=sharing>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. https://drive.google.com/file/d/1ThB-w_snuLntulK7Ueo_bJ6HJ_H50Q7P/view?usp=share_link
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Inudi Perú S.A.C.
https://drive.google.com/file/d/1cIPJtcn96FAEJ39QYPTV_wCLh3qXZegO/view?usp=share_link
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta. ed.). Pearson.
https://drive.google.com/file/d/1CVxx2uDhBjHVFZvwJniMrUeBpA1UdJ2u/view?usp=share_link
- Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Federación Internacional de Fe y Alegría.
https://drive.google.com/file/d/1PkcM5pwm4VL2uRr-dd0Vx2RfIK_1GSg_/view?usp=drive_link
- Bravo, B., Calvo, A., Cañadas, L., Esquivel-Martín, T., Freitas, A., Gálvez, R., Garrote, M., Gutierrez-Sanchez, C., Manso, J., Neubauer, A., Núñez, J., Pérez, Martín, J., Rappoport, S., Santos-Calero, E., Vitaller, J. y Zubillaga-Olague, M. (2021). *Las competencias generales en la formación inicial docente: Experiencias y orientaciones para su desarrollo*. DYKINSON. S.L.

https://drive.google.com/file/d/17S8jWLDM_FsmYVPDD21qzy-S8a85yZzg/view?usp=sharing

Cabrera, F. y Bennasar-García, M. (2022). Gerencia educativa: Dimensión social, transformaciones, retos y desafíos. *Revista Publicando*, 9(34), 17-30.

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2314/2530>

Cajaleón, M. (2022). *Gerencia educativa y metodología inclusiva en la institución educativa ebe n° 02 San Francisco de Asis, Huaura*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

https://drive.google.com/file/d/1OJt8DEx9ySfk-kKiPS9L21WZNEKTqvaS/view?usp=share_link

Cano, E. (2005). *Como mejorar las competencias docentes: Guía para la evaluación y desarrollo de las competencias del profesorado*. GRAÓ, de IRIF, S.L.

https://drive.google.com/file/d/1E2ec98ij_yr3aVxWzxFOfSXZjjHcMTBi/viw?usp=sharing

Carranza, K., Salazar, M. y Hinojosa, M. (2023). Gerencia educativa desde la metodología integrada input-output del modelo dinámico. *Revista venezolana de gerencia*, 28(102), 832-854.

<https://drive.google.com/file/d/1rnwpb0DkQL8sqIKIcossNHThykbPydw4/viiew?usp=sharing>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.

https://drive.google.com/file/d/1hZxvdQEqFYiqjUB9SU98L2kwiU0cwaaH/viiew?usp=share_link

CNE. (2021). *Proyecto educativo nacional al 2021: Balance y recomendaciones 2018-2020*. Correctium SRL.

https://drive.google.com/file/d/1rbMdZxbmQrE4oc7cdIsOhntura5B3vEA/viiew?usp=share_link

Cuevas, R. (2019). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo* (4ta. ed.). Editorial San Marcos EIRL. Libro en físico.

- Domingo, A. y Gómez, M. (2014). *La práctica reflexiva. Bases, modelos e instrumentos*. Narcea, S. A.
https://drive.google.com/file/d/1xZs48PkDGYnWkMES-ewujb3LlzK-gVQf/view?usp=share_link
- Domínguez, C., Medina, D., Martínez, I. y López, E. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Uned.
https://drive.google.com/file/d/1TlzpDCtZaxGTqNsL4nHSDei0GJFC0qjt/vi-ew?usp=share_link
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/44066178033.pdf>
- Fernandez, A. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62.
https://drive.google.com/file/d/1Uj7g2FKiNG_ndq1Bis3yIOiQm1VEa-bq/view?usp=share_link
- Flores, F., Lopez, M., Zulema, L. y Flores, L. (2022). Gerencia educativa y visión empresarial: una mirada crítica. *Revista venezolana de gerencia*, 27(98), 801-814.
https://drive.google.com/file/d/1_DSVZUG7sETvLDIAk9B0fUEq5ZXJr27J/view?usp=sharing
- Frola, P. (2011). *Maestros competentes a través de la planeación y la evaluación por competencias*. Trillas.
https://drive.google.com/file/d/1UC29x8fJcin0n9eKAeHnmkhRMXM94AhT/view?usp=share_link
- Gutiérrez, N., Gilson N. & Isea, J. (2017). *Formación en gestión para el liderazgo educativo. Propuesta académica para estudios de postgrado*. Fundación koinonia.
https://drive.google.com/file/d/1xHdQvANUR_OEgg6MFjkNx9OI6fnI657/vi-ew?usp=share_link
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McGraw-Hill Interamericana

Editores.

https://drive.google.com/file/d/1oy1Zle9FfU0LbxXqAi8x5P2HuQFDJeVi/view?usp=share_link

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

https://drive.google.com/file/d/1xwDE7Juks5Gqn5lWKia1MfuReZTR94JC/view?usp=share_link

Hernández-Giraldo, D. y Tovar-Gutierrez, M. (2021). La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. *Digital Publisher*, 7(1), 5-16.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/742/910

Hueso, A. y Cascant, J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Universitat Politècnica de València.

https://drive.google.com/file/d/1n6NI2eUBlqEW_e0igr464QcSA23FykNk/view?usp=share_link

Juanes, B. y Arévalo, J. (2022). *La formación por competencias: Conceptualizaciones desde el contexto latinoamericano*. Universo Sur.

https://drive.google.com/file/d/1MYW-VbrmuCxtf_nOjL0EHs21ShGz60mu/view?usp=sharing

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAV.

https://drive.google.com/file/d/127oGiNoi4htkibRAJp2f4JDBKTr6GYx4/view?usp=share_link

Lozada, O., Yangali, J., Rodríguez, J. e Ipanaqué M. (2023). *Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS*. Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener.

<https://drive.google.com/file/d/1sPgLMOBHSFcHTWusxhma7z2N8h8WSEv8/view?usp=sharing>

Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar, estrategias de gerenciamiento institucional*. Ediciones Granica.

https://drive.google.com/file/d/1Bkd_JimJiXfeVhPi2jB2GGncg8SAmJSr/view?usp=share_link

Mañú, J. y Goyarrola, I. (2018). *Docentes competentes por una educación de calidad*. NARCEA.S.A. <https://es.scribd.com/read/382334894/Docentes-competentes-Por-una-educacion-de-calidad> Libro digital en línea

Márquez, J. (2021). *Gerencia educativa en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61538/M%c3%a1rquez_EJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, F. (2022). *La planificación estratégica y su relación con la gestión de calidad en los procesos de dirección en la unidad educativa “Puerto de Rosario” de la ciudad de el Alto*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. https://drive.google.com/file/d/1aGqRcfCObvQBqBCRdp_lysxfvxf87Dq0/view?usp=share_link

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://drive.google.com/file/d/1MuSBp8-bHK9q1A5FqGovmKqFdJsM1IR0/view?usp=share_link

Mecd, (2015), *El profesorado del siglo XXI. XXI Encuentro de consejos escolares autonómicos y del estado*. Secretaría general técnica. https://drive.google.com/file/d/1vj6DalOMnAzEuyFM9-rVauLy07tTYGqV/view?usp=share_link

Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de educación. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Minedu. (2018). *R.M. N° 183-2018. Rubricas de observación del aula*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11524524236RM-138-2018-MINEDU-Modifica-Rubrica-Observacion-Aula.pdf>

Montiel, G. y Bracho, P. (2018). El liderazgo directivo y la gestión administrativa en los gerentes de las escuelas básicas. *CIE*, 1(5), 01-16.

https://drive.google.com/file/d/16l1O9QWha_7fw5NuHPAwwG4mFFvb-TH5/view?usp=sharing

Morales, G. (2022). *La planificación estratégica y las competencias docentes en las instituciones educativas del distrito de San Miguel*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal].
https://drive.google.com/file/d/1PCXxfF9HAbdfgT6nNNDtsj01a5aCZZvS/view?usp=share_link

Morales, M. (2018). Regresión Logística Ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de investigaciones sociales*, 4(12), 1-10.
https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacion_essociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N12_1.pdf

Münch, L., Galicia, E., Jimenez, S., Patiño, F. y Pedronni, F. (2009). *Administración de las instituciones educativas*. Trillas.
<https://drive.google.com/file/d/1i2NiP7qfzYt3MCTtJOnLp0rDX1emf6kr/view?usp=sharing>

Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. y Hinojosa, M. (2018). Management skills and professional competences in budget management [Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria]. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 761-778.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070456474&partnerID=40&md5=1af497ed0a8108b8187db38cc260511b>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U.
https://drive.google.com/file/d/1wOGwi8NGLInBPBkCI3SuGc3xaHZpiUxL/view?usp=share_link

OCDE. (2019). *Caminos de desarrollo: Estudio multidimensional de Paraguay* (Vol. 3). OCDE publishing. <https://read.oecd->

[library.org/development/estudio-multidimensional-de-paraguay_24095010-es#page1](https://www.library.org/development/estudio-multidimensional-de-paraguay_24095010-es#page1)

Ospina, D., Burgos, S. y López, C. (2018). *Innovación, gerencia y gestión de la educación*. Universidad Católica de Manizales.

https://drive.google.com/file/d/1GXJFRfrMPa5-ONu29_sGXjnQnK4Pca8a/view?usp=share_link

Passailaigue, R. (2013). *Administración educativa. Los procesos de gestión en la eficacia educativa universitaria*. Senefelder.

https://drive.google.com/file/d/1sC02tGB-OdDqnCUICOMTvl7vaY7xGdLE/view?usp=share_link

Pérez, N. (2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Educare*, 24(2), 273-292.

<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1330/1300>

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Quebecor World.

<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>

Perrenoud, P. (2007). *Desarrollar la practica reflexiva en el oficio de enseñar*.

Colofón. <https://studylib.es/doc/8805335/perrenoud--2007--desarrollar-la-pr%C3%A1ctica-reflexiva--compl...>

Pulido, V. y Olivera, E. (2019). Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación básica. *Revista científica de la UCSA*, 6 (3), 52-62.

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n3/2409-8752-ucsa-6-03-52.pdf>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales.

https://drive.google.com/file/d/1pMUmvcXn1yRWaiFaiKvY_XESrI3Z0BZC/view?usp=sharing

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15va. ed.). Pearson Educación.

https://drive.google.com/file/d/10a_nXNB0fTBxR0WKUzhXyCn7SVkj7XJa/view?usp=share_link

- Rodriguez, K. (2023). *Gerencia educativa y competencias digitales de los docentes de instituciones educativas de Piura, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105466/Rodriguez_ZKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, V. (2018). *Las competencias de los docentes y los instrumentos de evaluación de aprendizajes de la escuela de educación básica Emanuel*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28511/1/Santos%20Vanesa.pdf>
- SINEACE. (2022). *Análisis de la certificación de competencias: Una mirada funcional del sector educación en el Perú*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4031025/An%C3%A1lisis%20de%20la%20certificaci%C3%B3n%20de%20competencias%3A%20Una%20mirada%20funcional%20del%20Sector%20Educati%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Sullcaray, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Fondo editorial de la Universidad Continental. https://drive.google.com/file/d/1IGy5pLo9lxc81VPTKoAM-EtEkRvTgnBA/view?usp=share_link
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Bioestadístico. <https://drive.google.com/file/d/1SIh6NhfbS6Up23itpEYlh0REJDS9Jajx/view?usp=sharing>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. ed.). Ecoe ediciones. <https://es.scribd.com/document/459577201/libro-formacion-integral-y-competencias-pdf> Libro digital en línea.
- Triola, M. (2018). *Estadística* (12va. ed.). Pearson. https://drive.google.com/file/d/16aYX1ybvrl_oVxWBWn_6GGYGhh6qtX1N/view?usp=sharing

- UCV. (2020). RCUN N° 0340-2021. Código de ética en investigación. https://drive.google.com/file/d/1JqvhwC59pKnAQaV0ZeVUFUz0GI-ksWVF/view?usp=share_link
- UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020, América Latina y el Caribe: Inclusión y educación, todos y todas sin excepción, mensajes clave y recomendaciones*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374790_spa
- UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe: Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030; resumen*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382919_spa
- Valdés, A., García, F. Torres, G., Urías, M. y Grijalva, C. (2019). *Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS*. CLAVE EDITORIAL. https://drive.google.com/file/d/1f-9BZH--20X3sFL_KpnJdVWaSqRSOoal/view?usp=sharing
- Valle, J., Manso, J., Sanchez-Tarazaga, L. y Neubauer, A. (2022). *Competencias profesionales docentes. Orientaciones para el profesorado del futuro*. Comunidad de Madrid. https://drive.google.com/file/d/1mA9HZuVWUNa-JlaT-P1CrywYinxmcln1/view?usp=share_link
- Vela Ríos, F. (2019). *Competencias docentes y su relación con la gestión pedagógica de la institución educativa Pósic, en el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. https://drive.google.com/file/d/1Ayk2JNkJrr3jFybfOKQtGHc2Htd0APbz/view?usp=share_link
- Zhigue-Luna, A. y Sanmartín-Ramón, G. (2019). Gerencia educativa e inclusión: Una mirada a la diversidad. *Visión gerencial*, (2), 324-332. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465566915014/html/>
- Zea, D. (2020). Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria. *Prohominum revista de ciencias sociales y humanas*, 2(1), 63-72. <http://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/67/533>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gerencia educativa

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | indicadores | ítems | Escala | Niveles o rangos |
|--|---|-------------------|---|---------------------------------------|--|---|
| Es la conducción de las instituciones educativas, se apoya en las funciones propias de la planificación, la organización, la dirección y el control de todas las tareas, las cuales son las mismas funciones gerenciales para la conducción de cualquier entidad (Cuevas, 2019). | Se midió desde la construcción de un cuestionario con 33 preguntas que valoraron las cuatro dimensiones; se utilizó la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre; donde la sumatoria de puntuaciones obtenidas, se clasificaron en niveles: Eficiente, regular y deficiente. | D1: Planificación | - Metas institucionales. - Planes de mejora. - Materiales y recursos - Coordinación de actividades | 1; 2; 3 4; 5; 6 7; 8 9; 10 | Ordinal Likert (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca | Eficiente: 123 - 165 Regular: 78 - 122 Deficiente: 33 - 77 |
| | | D2: Organización | - Determinación de tareas. - Determinación de procesos. - Toma de decisiones. | 11; 12 13; 14; 15 16; 17 | | |
| | | D3: Dirección | -Motivación a los docentes. -Canales de comunicación. -Impulso del liderazgo. | 18; 19; 20 21; 22 23; 24; 25 | | |
| | | D4: Control | - Patrón de acción. - Acciones correctivas. - Monitoreo del rendimiento. | 26; 27 28; 29 30; 31; 32; 33 | | |

Nota: Adaptado de *Gerencia, gestión y liderazgo educativo* (Cuevas, 2019)

Libro físico páginas 62-67

Matriz de operacionalización de la variable 02: Competencia docente

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | indicadores | ítems | Escala | Niveles o rangos |
|--|--|--|--|------------------------|--|--|
| Es la actuación de forma reflexiva de la persona permitiéndole movilizar todas las habilidades, capacidades, destrezas, así como los recursos propios y del entorno para dar resultados positivos a las diferentes situaciones problemáticas y la toma de decisiones fundamentadas en la ética (Minedu, 2014). | Se midió desde la construcción de un cuestionario de 42 preguntas que valoraron las nueve dimensiones; se utilizó la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo; donde la sumatoria de puntuaciones obtenidas, se clasificaron en niveles: Satisfactorio, en proceso y no satisfactorio. | D1: Conocimiento y comprensión | - Conoce y comprende a los estudiantes. - Conocimiento y comprensión disciplinar. - Uso de métodos y estrategias. | 1; 2 3; 4; 5 6 | Ordinal Likert (5): Totalmente de acuerdo (4): De acuerdo (3): Indiferente (2): En desacuerdo (1): Totalmente en desacuerdo | Satisfactorio 156-210 En proceso 99-155 No satisfactorio 42-98 |
| | | D2: Planificación colegiada de la enseñanza | - Elaboración del plan curricular con sus pares. - Diseño y contextualización de la enseñanza - Recursos educativos. - Diseño y evaluación del aprendizaje. | 7 8 9; 10 11 | | |
| | | D3: Fomento de un clima propicio para aprender | - Construcción de las relaciones interpersonales. - Resolución de conflictos. - Fomento de la reflexión. | 12; 13 14; 15 16 | | |
| | | D4: Conducción del proceso de enseñanza | - Control y evaluación de su programación. - Uso de recursos y tecnología. - Manejo de estrategias pedagógicas. | 17 18; 19 20; 21 | | |
| | | D5: Evaluación permanente del aprendizaje | - Instrumentos de evaluación. - Sistematización de los resultados obtenidos. - Comparte los criterios y resultados de evaluación. | 22; 23 24 25 | | |
| | | D6: Participación activa en la gestión educativa | - Interacción saludable con sus pares. - Participación en la gestión educativa. - Desarrollo de propuesta educativa. | 26; 27 28 29 | | |
| | | D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar | - Fomento del trabajo colaborativo. - Integración crítica del saber cultural. - Da cuenta de su trabajo a la comunidad educativa. | 30 31; 32 33; 34 | | |
| | | D8: Reflexión sobre la práctica docente | - Reflexión de la práctica pedagógica. - Participación en grupos de interaprendizaje. | 35 36; 37; 38 | | |
| | | D9: Ejerce su profesionalismo ético | - Actuación de acuerdo al principio ético docente. - Toma de decisiones con respeto. | 39; 40 41; 42 | | |

Nota: Adaptado de Marco del Buen Desempeño docente (MINEDU, 2014)

Link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GERENCIA EDUCATIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Quintana Pezo, Iris con Nro. DNI: 40874628, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable Independiente: Gerencia educativa

Escala autovalorativa:

| | | |
|--------------|------|-----|
| Siempre | (S) | = 5 |
| Casi siempre | (CS) | = 4 |
| A veces | (AV) | = 3 |
| Casi nunca | (CN) | = 2 |
| Nunca | (N) | = 1 |

| Ítems o preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Variable gerencia educativa | | | | | |
| Dimensión 1: Planificación | N | CN | AV | CS | S |
| 01. Participo en la elaboración del plan operativo para fortalecer los instrumentos de gestión (PAT, PEI, RI, PCI). | | | | | |
| 02. La determinación de las metas institucionales se dan considerando los resultados de un proceso diagnóstico. | | | | | |
| 03. Contribuyo de manera asertiva en la propuesta de las metas institucionales. | | | | | |
| 04. Colaboro con frecuencia en la propuesta de los planes de mejora institucional. | | | | | |
| 05. La selección de las mejores propuestas para abordar los problemas institucionales se da en consenso y por mayoría simple. | | | | | |
| 06. La institución educativa propicia el trabajo en equipo para determinar los planes de mejora, considerando la revisión de documentos y diagnóstico institucional. | | | | | |
| 07. La institución educativa suministra y provisiona oportunamente los materiales y recursos educativos a los docentes y estudiantes. | | | | | |
| 08. Los materiales y recursos educativos, son adquiridos de acuerdo a la necesidad y demanda de los docentes y estudiantes. | | | | | |
| 09. Las actividades institucionales (juegos deportivos escolares, concursos educativos, aniversario de la escuela, etc.), se realizan desde la coordinación de los docentes y directivos en las reuniones colegiadas. | | | | | |
| 10. El director involucra al personal docente en las actividades llevadas a cabo por la institución educativa. | | | | | |
| Dimensión 2: Organización | N | CN | AV | CS | S |
| 11. Las tareas a realizar se determinan a partir de un riguroso análisis del funcionamiento institucional (acompañamiento, retroalimentación, supervisión). | | | | | |
| 12. Se determinan las tareas de los docentes según su perfil y competencia. | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 13. Los procesos se determinan de acuerdo a la importancia y necesidad de solución a problemas que afecten el normal funcionamiento institucional. | | | | | |
| 14. El directivo convoca reuniones para analizar posibles estrategias de aprendizajes. | | | | | |
| 15. Se brinda orientación a los docentes para innovar el proceso educativo con apoyo de la tecnología. | | | | | |
| 16. El directivo promueve la toma de decisiones en consenso, al convocar a la comunidad educativa en asuntos acorde al funcionamiento institucional. | | | | | |
| 17. Las opiniones de los docentes se respetan y se toman en consideración. | | | | | |
| Dimensión 3: Dirección | N | CN | AV | CS | S |
| 18. El personal directivo diseña actividades (tardes deportivas, otros), para motivar a los docentes | | | | | |
| 19. Se motiva a los docentes a participar en trabajos extracurriculares. | | | | | |
| 20. La institución educativa reconoce los logros de los docentes y los motiva a seguir innovando. | | | | | |
| 21. Los documentos de gestión se comparten con todos los miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 22. El personal directivo responde a las consultas que los docentes puedan tener. | | | | | |
| 23. El personal directivo fortalece la cultura institucional a partir de su liderazgo. | | | | | |
| 24. El personal directivo brinda apoyo a los proyectos de innovación del personal docente. | | | | | |
| 25. El director posee la capacidad de solucionar los conflictos entre los docentes. | | | | | |
| Dimensión 4: Control | N | CN | AV | CS | S |
| 26. La institución educativa, de manera periódica evalúa el progreso de las actividades educativas planificadas con anticipación. | | | | | |
| 27. El personal directivo da a conocer a los docentes y administrativos el proceso que se llevará a cabo para evaluar el logro de las actividades llevadas a cabo. | | | | | |
| 28. Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área. | | | | | |
| 29. Cada vez que el personal docente y administrativo son evaluados, se programan reuniones de reflexión de parte del personal directivo. | | | | | |
| 30. Constantemente la dirección de la institución educativa evalúa el desempeño del personal docente. | | | | | |
| 31. El personal directivo compara los resultados obtenidos con las metas propuestas. | | | | | |
| 32. Periódicamente se lleva a cabo el monitoreo y supervisión de las actividades realizadas por los docentes y administrativos | | | | | |
| 33. Luego del monitoreo el directivo da a conocer los resultados conseguidos por los docentes y administrativos para que reflexionen sobre su progreso. | | | | | |

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Quintana Pezo, Iris con Nro. DNI: 40874628, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable Dependiente: Competencia docente

Escala autovalorativa:

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

| Ítem o preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| Variable competencia docente | | | | | |
| Dimensión 1: Cocimiento y comprensión | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 01. Realiza una evaluación diagnóstica para determinar el nivel de logro, necesidad y demanda de aprendizaje. | | | | | |
| 02. Emplea los resultados de la evaluación diagnóstica para la elaboración de la planificación curricular. | | | | | |
| 03. Posee conocimiento actual y comprensión de los temas a tratar de acuerdo al área curricular que enseña. | | | | | |
| 04. Invierte tiempo en desarrollar proyectos de innovación para mejorar aprendizajes de los estudiantes. | | | | | |
| 05. Revisa constantemente los temas que va a enseñar, para no tener dificultad al llevar a cabo las sesiones. | | | | | |
| 06. Tiene conocimiento actualizado y comprensión de métodos y estrategias pedagógicas asociadas al área curricular que enseña. | | | | | |
| Dimensión 2: Planificación colegiada de la enseñanza | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 07. Elabora la planificación curricular analizando con otros docentes el plan más pertinente a la realidad del ambiente escolar. | | | | | |
| 08. Diseña de manera colaborativa los procesos pedagógicos con el fin de despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes con sus aprendizajes. | | | | | |
| 09. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte de su aprendizaje. | | | | | |
| 10. Adapta y contextualiza el recurso educativo para los estudiantes como soporte de su aprendizaje. | | | | | |
| 11. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa, asociada al aprendizaje que se espera evidencien los estudiantes. | | | | | |
| Dimensión 3: Fomento de un clima propicio para aprender | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 12. Promueve el desarrollo de relaciones interpersonales de manera asertiva y empática basado en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración. | | | | | |
| 13. Orienta la práctica pedagógica a brindar soporte al logro de aprendizaje de todos los estudiantes. | | | | | |
| 14. Promueve ambientes acogedores, donde los estudiantes puedan expresarse y valorar la oportunidad y fortaleza que poseen para el logro de sus aprendizajes. | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| 15. Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes a partir de criterios éticos y los acuerdos de convivencia. | | | | | |
| 16. Organiza en el ambiente escolar espacios seguros, accesibles y adecuados para fomentar la reflexión de los estudiantes. | | | | | |
| Dimensión 4: Conducción del proceso de enseñanza | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 17. Introduce cambios en la programación con apertura y flexibilidad para adecuarlo a situaciones imprevistas. | | | | | |
| 18. Usa recursos digitales o impresos para desarrollar las actividades pedagógicas con los estudiantes. | | | | | |
| 19. Usa recursos y tecnología diversa y accesible, así como el tiempo requerido asociado a la finalidad de la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 20. Desarrolla estrategias y actividades de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes. | | | | | |
| 21. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con dificultad de aprendizaje. | | | | | |
| Dimensión 5: Evaluación permanente del aprendizaje | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 22. Usa diversos métodos y técnicas que le permiten evaluar de forma diferenciada el aprendizaje esperado de los estudiantes. | | | | | |
| 23. Elabora instrumentos validados para evaluar el avance y logro del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | | |
| 24. Sistematiza los resultados obtenidos de las evaluaciones, con la meta de tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes oportunamente. | | | | | |
| 25. Comparte de manera oportuna el resultado de la evaluación a los estudiantes para generar el compromiso con el logro de sus aprendizajes. | | | | | |
| Dimensión 6: Participación activa en la gestión educativa | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 26. Trabaja de manera colaborativa y con iniciativa con sus pares, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico. | | | | | |
| 27. Comparte sus experiencias de aprendizaje y métodos de enseñanza a los docentes, con el fin de mejorar la enseñanza y construir de forma sostenible un clima democrático en la entidad escolar. | | | | | |
| 28. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de posibles planes de mejora de manera <u>continua</u> , involucrándose activamente en el trabajo colaborativo y en equipo. | | | | | |
| 29. Desarrolla de manera colaborativa e individualmente proyectos de innovación pedagógica. | | | | | |
| Dimensión 7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 30. Involucra a las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | | |
| 31. Integra el saber cultural de manera crítica a la práctica pedagógica que llevo a cabo. | | | | | |
| 32. Considera en las sesiones de aprendizaje los recursos de la comunidad y el ambiente en donde se desarrollan los estudiantes. | | | | | |
| 33. Comparte la propuesta educativa a los familiares de los estudiantes. | | | | | |
| 34. Da cuenta a los padres de familia y a la dirección sobre el avance y los resultados obtenidos. | | | | | |
| Dimensión 8: Reflexión sobre la práctica docente | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 35. Reflexiona sobre los logros de aprendizaje obtenidos por los estudiantes a partir de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 36. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional docente. | | | | | |
| 37. Participa en grupos de interaprendizaje, para mejorar su práctica pedagógica y responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 38. Es participante activo en la determinación del modelo educativo, expresando su opinión informada y actualizada acerca de las | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| tendencias actuales de la educación. | | | | | |
| Dimensión 9: Ejerce su profesionalismo ético | TeD | ED | I | DA | TdA |
| 39. Actúa de acuerdo al principio de ética profesional docente. | | | | | |
| 40. Resuelve dilemas prácticos y normativas de la vida escolar a partir del principio de ética profesional docente. | | | | | |
| 41. Las acciones que realiza se dan respetando los derechos de otras personas y de los estudiantes. | | | | | |
| 42. Toma decisiones de manera oportuna a partir del respeto a los derechos del niño y adolescente. | | | | | |

Muchas gracias

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo,....., estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “.....”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la institución, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

..... email:

y docente Asesor email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

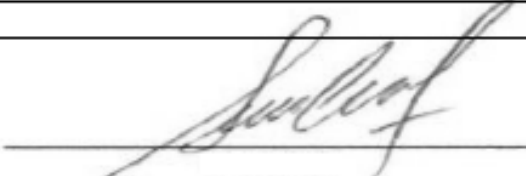
Lugar, 25 mayo del 2023

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Validación de experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE GERENCIA EDUCATIVA

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Saavedra Carrión Nicanor Piter |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Docente de aula. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |
| DNI: | 46874319 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

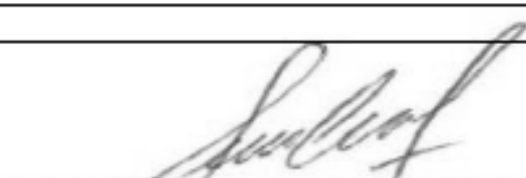
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la gerencia educativa. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la gerencia educativa. |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Planificación, D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control. |
| Confiabilidad: | 0.932 de alfa de Cronbach. |
| Escala: | (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |
| Niveles o rango: | Deficiente: 33-77, Regular: 78-122 y Eficiente: 123-165 |
| Cantidad de ítems: | 33 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 18 minutos. |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Saavedra Carrión Nicanor Piter |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Docente de aula. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |
| DNI: | 46874319 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la competencia docente. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la competencia docente |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria. |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Conocimiento y comprensión, D2: Planificación colegiada de la enseñanza, D3: Fomento de un clima propicio para aprender, D4: Conducción del proceso de enseñanza, D5: Evaluación permanente del aprendizaje, D6: Participación activa en la gestión educativa, D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar y D8: Reflexión sobre la práctica docente y D9: Ejerce su profesionalismo ético. |
| Confiabilidad: | 0.969 de alfa de Cronbach |
| Escala: | (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. |
| Niveles o rango: | No satisfactorio: 42-98, En proceso: 99-155 y Satisfactorio: 156-210. |
| Cantidad de ítems: | 42 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 23 minutos. |

**PERÚ**

Ministerio de Educación

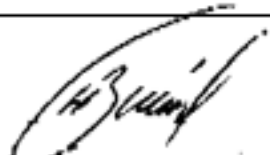
Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|---|
| SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319 | MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU |
| SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319 | LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU |
| SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 10/01/2015 | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU |

Validación de experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE GERENCIA EDUCATIVA

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Gonzales Chancos Bernabe Ricardo |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Area de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Areas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Coordinadores de ciencias en una institución educativa. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |
| DNI: | 42002065 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:


Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la gerencia educativa. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la gerencia educativa. |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria |
| Año: | 2023 |
| Ambito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Planificación, D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control. |
| Confiabilidad: | 0.932 de alfa de Cronbach. |
| Escala: | (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |
| Niveles o rango: | Deficiente: 33-77, Regular: 78-122 y Eficiente: 123-165 |
| Cantidad de ítems: | 33 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 18 minutos. |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE
COMPETENCIA DOCENTE**

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Gonzales Chancos Bernabe Ricardo |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Area de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Areas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Coordinadores de ciencias en una institución educativa. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado. |
| DNI: | 42002065 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la competencia docente. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la competencia docente |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria. |
| Año: | 2023 |
| Ambito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Conocimiento y comprensión, D2: Planificación colegiada de la enseñanza, D3: Fomento de un clima propicio para aprender, D4: Conducción del proceso de enseñanza, D5: Evaluación permanente del aprendizaje, D6: Participación activa en la gestión educativa, D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar y D8: Reflexión sobre la práctica docente y D9: Ejerce su profesionalismo ético. |
| Confiabilidad: | 0.969 de alfa de Cronbach |
| Escala: | (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. |
| Niveles o rango: | No satisfactorio: 42-98, En proceso: 99-155 y Satisfactorio: 156-210. |
| Cantidad de ítems: | 42 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 23 minutos. |

**PERÚ**

Ministerio de Educación

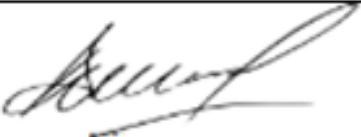
Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|--|
| GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065 | DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/06/2014 Fecha egreso: 30/08/2015 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU |

Validación de experto 3:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE
GERENCIA EDUCATIVA**

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Arotoma Ore, Wilfredo |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Area de formación académica: | Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Areas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Director en una institución educativa. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |
| DNI: | 29082096 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

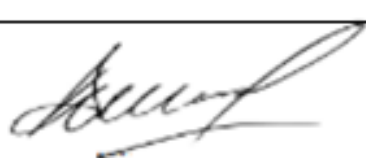
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la gerencia educativa. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la gerencia educativa. |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria |
| Año: | 2023 |
| Ambito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Planificación, D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control. |
| Confiabilidad: | 0.932 de alfa de Cronbach. |
| Escala: | (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |
| Niveles o rango: | Deficiente: 33-77, Regular: 78-122 y Eficiente: 123-165 |
| Cantidad de ítems: | 33 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 18 minutos. |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

1. Datos generales del Juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Arotoma Ore, Wilfredo |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Sector Educación |
| Institución donde labora: | Director en una institución educativa. |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |
| DNI: | 29082096 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre la competencia docente. |
| Autora: | Br. Quintana Pezo, Iris |
| Objetivo: | Determinar los niveles de la competencia docente |
| Aplicación: | Docentes de primaria y secundaria. |
| Año: | 2023 |
| Ámbito de aplicación: | Dos instituciones educativas públicas de Yarinacocha, Ucayali. |
| Dimensiones: | D1: Conocimiento y comprensión, D2: Planificación colegiada de la enseñanza, D3: Fomento de un clima propicio para aprender, D4: Conducción del proceso de enseñanza, D5: Evaluación permanente del aprendizaje, D6: Participación activa en la gestión educativa, D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar y D8: Reflexión sobre la práctica docente y D9: Ejerce su profesionalismo ético. |
| Confiabilidad: | 0.969 de alfa de Cronbach |
| Escala: | (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. |
| Niveles o rango: | No satisfactorio: 42-98, En proceso: 99-155 y Satisfactorio: 156-210. |
| Cantidad de ítems: | 42 preguntas. |
| Tiempo de aplicación: | Aproximadamente 23 minutos. |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|---|
| AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i> |
| AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i> |
| AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i> |

6. Otros anexos:

a) Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023 | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|
| AUTORA: Quintana Pezo, Iris | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
| <p>General: ¿De qué manera la gerencia educativa influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cómo la planificación influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo la organización influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo la dirección influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo el control influye en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023?</p> | <p>General: Determinar la influencia de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>Específicas 1. Determinar la influencia de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>3. Determinar la influencia de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>4. Determinar la influencia del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> | <p>General: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>Específicas 1. Existe influencia significativa de la planificación en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>2. Existe influencia significativa de la organización en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>3. Existe influencia significativa de la dirección en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> <p>4. Existe influencia significativa del control en la competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023.</p> | Variable 1: Gerencia educativa | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Items | Niveles/rangos |
| | | | D1: Planificación | - Metas institucionales. - Planes de mejora. - Materiales y recursos - Coordinación de actividades | 1; 2; 3 4; 5; 6 7; 8 9; 10 | Eficiente: 115 - 155 Regular: 73 - 114 Deficiente: 31 - 72 |
| | | | D2: Organización | -Determinación de tareas. -Determinación de procesos. -Toma de decisiones. | 11; 12 13; 14; 15 16; 17 | |
| | | | D3: Dirección | -Motivación a los docentes. -Canales de comunicación. -Impulso del liderazgo. | 18; 19; 20 21; 22 23; 24; 25 | |
| | | | D4: Control | - Patrón de acción. - Acciones correctivas. -Monitoreo del rendimiento. | 26; 27 28; 29 30; 31;32; 33 | |
| | | | | | Variable 2: Competencia docente | |
| | | | D1: Cociamiento y comprensión | - Conoce y comprende a los estudiantes. - Conocimiento y comprensión disciplinar. - Uso de métodos y estrategias. | 1; 2 3; 4;5 6 | Alto: 156-210 Regular: 99-155 Bajo: 42-98 |
| | | | D2: Planificación colegiada de la enseñanza | - Elaboración del plan curricular con sus pares. - Diseño y contextualización de la enseñanza - Recursos educativos. - Diseño y evaluación del aprendizaje. | 7 8 9; 10 11 | |
| | | | D3: Fomento de un clima propicio para aprender | - Construcción de las relaciones interpersonales. - Resolución de conflictos. - Fomento de la reflexión. | 12; 13 14; 15 16 | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------|--------------|--|---|------------------------|--|
| Yarinacocha. Ucayali, 2023? | | públicas, Ucayali, 2023. | Yarinacocha. | D4: Conducción del proceso de enseñanza | - Control y evaluación de su programación. - Uso de recursos y tecnología. - Manejo de estrategias pedagógicas. | 17 18; 19 20; 21 | |
| | | | | D5: Evaluación permanente del aprendizaje | - Instrumentos de evaluación. - Sistematización de los resultados obtenidos. - Comparte los criterios y resultados de evaluación. | 22; 23 24 25 | |
| | | | | D6: Participación activa en la gestión educativa | - Interacción saludable con sus pares. - Participación en la gestión educativa. - Desarrollo de propuesta educativa. | 26; 27 28 29 | |
| | | | | D7: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar | - Fomento del trabajo colaborativo. - Integración crítica del saber cultural. - Da cuenta de su trabajo a la comunidad educativa. | 30 31; 32 33; 34 | |
| | | | | D8: Reflexión sobre la práctica docente | - Reflexión de la práctica pedagógica. - Participación en grupos de interaprendizaje. | 35 36; 37; 38 | |
| | | | | D9: Ejerce su profesionalismo ético | - Actuación de acuerdo al principio ético docente. - Toma de decisiones con respeto. | 39; 40 41; 42 | |

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística descriptiva e inferencial |
|--|--|--|---|
| Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo | Población: 88 docentes de las instituciones educativas de Yarínacocha, Ucayali. Muestra: 72 docentes de las instituciones educativas de Yarínacocha, Ucayali. Muestreo Muestreo Aleatorio Simple | Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Gerencia educativa Nro. Ítems: 33 De la V2: Competencia docente Nro. Ítems: 42 | Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis la prueba de regresión logística ordinal. |

b) Prueba de Fiabilidad

Para la prueba piloto con 20 datos de la muestra de estudio.

| variables | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|------------------|----------------|
| V1: Gerencia educativa | ,866 | 33 |
| V2: Competencia docente | ,922 | 42 |

Para la variable gerencia educativa el valor de alfa de Cronbach es 0.866, lo cual indica excelente confiabilidad.

Para la variable competencia docente el valor de alfa de Cronbach es 0.922, lo cual indica excelente confiabilidad.

Para la prueba de fiabilidad con los 72 datos de la muestra de estudio.

| variables | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|------------------|----------------|
| V1: Gerencia educativa | ,932 | 33 |
| V2: Competencia docente | ,969 | 42 |

Para la variable gerencia educativa el valor de alfa de Cronbach es 0.932, lo cual indica excelente confiabilidad.

Para la variable competencia docente el valor de alfa de Cronbach es 0.969, lo cual indica excelente confiabilidad.

De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) se considera los siguientes valores para determinar la confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach

De 0.53 a menos: Confiabilidad nula

De 0.54 a 0.59: Confiabilidad baja

De 0.60 a 0.65: El instrumento es confiable

De 0.66 a 0.71: Es muy confiable



De 0.72 a 0.99: Confiabilidad excelente

1.00 : Confiabilidad perfecta

c) Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: Gerencia educativa | .116 | 72 | .017 |
| D1V1: Planificación | .073 | 72 | .200* |
| D2V1: Organización | .083 | 72 | .200* |
| D3V1: Dirección | .115 | 72 | .020 |
| D4V1: Control | .111 | 72 | .028 |
| V2: Competencia docente | .130 | 72 | .004 |
| D1V2: Conocimiento y comprensión | .139 | 72 | .001 |
| D2V2: Planificación colegiada de la enseñanza | .104 | 72 | .050 |
| D3V2: Fomento de un clima propicio para aprender | .179 | 72 | .000 |
| D4V2: Conducción del proceso de enseñanza | .107 | 72 | .042 |
| D5V2: Evaluación permanente del aprendizaje | .097 | 72 | .093 |
| D6V2: Participación activa en la gestión educativa | .119 | 72 | .013 |
| D7V2: Respeto y colaboración con las familias y la comunidad escolar | .225 | 72 | .000 |
| D8V2: Reflexión sobre la práctica docente | .131 | 72 | .004 |
| D9V2: Ejerce su profesionalismo ético | .264 | 72 | .000 |

d) Autorizaciones



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Yarinacocha, 31 de mayo del 2023

AUTORIZACIÓN

SEÑORA: IRIS QUINTANA PEZO

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación

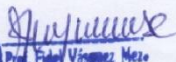

REFERENCIA: Solicitud de fecha 31/05/2023

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarle y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado, sobre la autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación titulado **"Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023"**, **AUTORIZO** a usted el recojo de dicha información del personal docente de la institución educativa la Perla N° 64668 del distrito de Yarinacocha.

Sin otro particular expreso muestras de consideración y estima.

Atentamente


Prof. Fidel Viquez Meza
C.M. 010121807
DIRECTOR



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Yarinacocha, 06 de junio del 2023

AUTORIZACIÓN

SEÑORA: IRIS QUINTANA PEZO

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación

REFERENCIA: Solicitud de fecha 02/06/2023

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarle y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado, sobre la autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación titulado **"Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023"**, **AUTORIZO** a usted el recojo de dicha información del personal docente de la institución educativa la N° 64095 Elías Aguirre del distrito de Yarinacocha.

Sin otro particular expreso muestras de consideración y estima.

Atentamente




Prof. Jackson Chavez Maynas
C.M. N° 21141414
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gerencia educativa y competencia docente en dos instituciones educativas públicas, Yarinacocha. Ucayali, 2023", cuyo autor es QUINTANA PEZO IRIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511 | Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 11- 08-2023 11:39:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0643732