



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos
instituciones públicas de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Raymondi Arteaga, Luciana Isabel (orcid.org/0000-0002-2486-5178)

ASESORES:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

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

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 darme las fuerzas para cumplir con esta meta, a mi familia, en especial a mi madre por su apoyo incondicional y amigos que siempre me animaron a seguir superándome.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Moran Ramos, Luis Daniel, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las dos instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	27
Tabla 2 Distribución de la muestra	29
Tabla 3 Validez de expertos	30
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	31
Tabla 5 Ficha técnica de la variable habilidades directivas	31
Tabla 6 Ficha técnica de la variable gestión educativa	32
Tabla 7 habilidades directivas vs gestión educativa	34
Tabla 8 habilidades directivas personales vs gestión educativa	34
Tabla 9 habilidades directivas interpersonales vs gestión educativa	35
Tabla 10 habilidades directiva grupal vs gestión educativa	36
Tabla 11 habilidades directivas de liderazgo vs gestión educativa	36
Tabla 12 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	39
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	39
Tabla 14 Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica 1	40
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	40
Tabla 16 Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica 2	41
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	41
Tabla 18 Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica 3	42
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	42
Tabla 20 Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica 4	43
Tabla 21 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	43

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

El tipo de investigación fue aplicada, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal - correlacional causal. Se contó con una población de 95 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 77 docentes de dos instituciones públicas. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios correctamente validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach que demostró una alta confiabilidad.

Respecto al resultado del modelo de regresión logística ordinal, la significancia alcanzó un valor de 0,000. Por lo tanto, evidenció una relación significativa entre las dos variables. Además, el 42,9% de los encuestados expresaron que las habilidades directivas se encuentran en un nivel medio, de igual forma, el 45.5% manifestaron que, la gestión educativa se ubica en un nivel medio y finalmente de acuerdo a la prueba Pseudo R², el coeficiente de Nagelkerke, determinó que, la gestión educativa es explicada por las habilidades directivas en un 51.2%. De lo que, se infiere que las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Palabras clave: Habilidades directivas, gestión educativa, habilidades personales, interpersonales, grupales, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the influence of managerial skills in educational management in teachers of two public institutions in Lima, 2023.

The type of research was applied, explanatory level, quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional - causal correlation. There was a population of 95 teachers, from which a sample of 77 teachers from two public institutions was taken. The technique used for the collection of information was the survey and as an instrument two questionnaires correctly validated through expert judgment and establishing its reliability through the Cronbach's Alpha test that demonstrated high reliability.

Regarding the result of the ordinal logistic regression model, the significance reached a value of 0.000. Therefore, it evidenced a significant relationship between the two variables. In addition, 42.9% of the respondents expressed that management skills are at a medium level, likewise, 45.5% stated that educational management is located at a medium level and finally according to the Pseudo R2 test. the Nagelkerke coefficient, determined that educational management is explained by management skills in 51.2%. From which, it is inferred that management skills significantly influence educational management in teachers from two public institutions in Lima, 2023.

Keywords: Management skills, educational management, personal, interpersonal, group, leadership skills

I. INTRODUCCIÓN

Siendo importante lograr la calidad de la gestión educativa; Alcalde (2019) menciona que, la calidad es una de las capacidades que tiene el ser humano para poder realizar bien las cosas y lograr la satisfacción de los clientes, así mismo Sánchez et al. (2022) afirman que, en la calidad educativa están inmersas las políticas educativas, los factores humanos, tecnológicos, culturales, económicos, científicos, etc. Además de la realidad social, la búsqueda de una mejora continua tanto en la enseñanza como en el aprendizaje, la misión, visión, objetivos del establecimiento educativo, los estudiantes, la formación docente, formación directiva, recursos educativos innovaciones, investigaciones, orientación educativa, orientación profesional y la evaluación del sistema educativo.

En el ámbito internacional tenemos a la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación/ The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO (2014) menciona que, en los años recientes el liderazgo directivo ha sido considerado un asunto importante como parte de las políticas educativas con la finalidad de empoderar a los Directivos escolares. Por otra parte, la mayor cantidad de los directores tienen un contrato indefinido, por ello en algunos casos se puede ver que no tienen una dedicación exclusiva a su función. En el mismo sentido, Pereda-Pérez (2018) en su investigación realizada en España afirma que, las habilidades directivas son un tema de gran importancia y para ser parte de un equipo directivo se debe considerar las competencias directivas tales como el conocimiento, las habilidades, actitudes y funciones para realizar un buen desempeño.

Considerando a Prado (2019) mediante su investigación en Ecuador; menciona que, hay una relación de forma relevante vinculando las habilidades directivas con la gestión educativa; también sugiere al Rector de la unidad educativa, motivar, actualizar a su personal en sus conocimientos, habilidades de gestión educativa y delegar funciones considerando las capacidades de sus colaboradores. Además, confirma que, hay problemas relacionados con la gestión del personal docente, en lo cual se requiere analizar para tomar decisiones pertinentes, que favorezcan al Director a ser más competente para alcanzar las metas de la institución.

Coello et al. (2021) mencionan que, uno de los problemas en algunas ciudades de Latinoamérica es que no cuentan con el personal profesional, capacitado en poder manejar las habilidades propias de los directivos, en el desenvolvimiento de la comunicación aplicadas correctamente a sus colaboradores, de igual forma, no cumplen con las indicaciones, ni toman en cuenta las sugerencias de otras personas.

Pita (2020) sobre las políticas públicas, la gestión educativa y la preparación del educador colombiano plantea que, la educación es prioridad en la vida de las personas ya que ayuda a formar sociedades más justas, con equidad y tolerancia; donde el objetivo sea una educación de calidad y oportunidades para aprender a dar soluciones a los problemas tanto general como específicos; así como también, ser partícipe en proponer políticas educativas o tomar decisiones de acuerdo con la realidad y el compromiso de todos.

A nivel nacional y según el resultado del estudio de Vargas (2019) considera que, las habilidades directivas están bastante vinculadas con la parte gestora de la institución ya que el éxito de esta va depender del liderazgo directivo, el trabajo común de todos aquellos que son parte de la comunidad educativa.

Según el trabajo de estudio de Oré et al. (2020) se evidencia que, dentro de las características del líder directivo, la gran mayoría, considera que no existe una adecuada habilidad de comunicación y hay poca motivación hacia el personal, lo cual influye en su desempeño laboral en la institución.

Lucero (2021) menciona que, la mayor parte de directivos que laboran en una institución educativa, no tienen la formación que se necesita para ser líderes, señala que no poseen la capacidad suficiente para motivar a sus educadores; es por ello que considera la importancia de desarrollar las cualidades del líder para realizar cambios innovadores en la I.E. del cual dirige, por ende, generará un mejor ambiente educativo. El buen desempeño del directivo se reflejará en los docentes y estudiantes. Además, reconoce la importancia del rol directivo que conduce e instruye al personal y estudiantes para que puedan conseguir los objetivos considerados en el PEI (Proyecto Educativo Institucional).

Dumont et al. (2021) afirmaron que, el equipo directivo es el eje esencial para que la institución se desarrolle, es por ello que las habilidades directivas son un tema de gran interés, que orientan a la ejecución de los procesos educativos y que garantizan una educación de calidad.

Jara (2023), menciona que, la gestión educativa es estable, ya que propicia a concretar los objetivos de la institución; mediante la coordinación, una buena planificación, un debido control, la efectiva ejecución y una respectiva evaluación de las carencias relacionado con la enseñanza y aprendizaje entre docentes y estudiantes; por otra parte, según el estudio considera que hay ausencia de una buena administración financiera, para lo cual sugiere capacitaciones conforme a las necesidades de la institución educativa.

A nivel local, en algunas de las instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, existen directivos que cumplen con el rol ideal como líder, así como también directores que tienen ciertas habilidades no tan fortalecidas, para desarrollar un buen desempeño en las diferentes actividades de gestión en la institución, es por ello que debe fortalecer sus capacidades directivas, sus competencias interpersonales, con una buena comunicación efectiva, crear ambientes positivos y un buen manejo de personal, que demuestre sus habilidades en liderar y guiar en la búsqueda de los logros, metas y objetivos en las instituciones, tal como sostiene Caycho (2019).

En tal sentido, por todo lo dicho anteriormente planteamos el problema general ¿Cómo influye las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?; de manera específica formulamos los siguientes interrogantes: ¿Cómo influye las habilidades personal en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?, ¿Cómo influye las habilidades interpersonales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?, ¿Cómo influye las habilidades grupales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?, ¿Cómo influye las habilidades de liderazgo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?

La problemática de la investigación, se presenta con la finalidad de dar aportes y recomendaciones al conocer la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa; ya que, con el diagnóstico se puede superar las

dificultades, desarrollar las habilidades directivas que les permiten mejorar el desempeño en el ámbito laboral y lograr una adecuada administración de la gestión educativa. En tal sentido, es primordial comprender la importancia de las habilidades personales como parte de la gestión para lograr los objetivos planteados a nivel institucional; así como también, es fundamental que en la institución educativa podamos contar con directivos líderes que tengan competencias suficientes para el desenvolvimiento en sus funciones, según indica Oré et al. (2020).

Este estudio tiene gran importancia social al realizar el análisis de los resultados de la investigación, puesto que, de esta manera se podrán identificar las necesidades o falencias para convertirlas en oportunidades de mejora que permitirán a los directivos tomar decisiones pertinentes para beneficio de los educandos, y así mismo se pueda promover el logro del objetivo institucional.

Por otro lado, la importancia práctica de esta investigación radica en la capacidad que debe poseer el Director para que la institución educativa pueda avanzar y, al conocer el resultado de este estudio, en la actualidad, se puede evidenciar cómo va el avance de la institución según la labor del Director tal como menciona Prado (2019).

En el aspecto metodológico, el estudio es de tipo aplicado ya que se va a tomar los conocimientos de otros autores, sistematizando y empleándose en el tema de investigación. El estudio se considera explicativo porque permite verificar cómo las habilidades de los directivos inciden en la gestión educativa, en educadores de dos instituciones públicas; se busca establecer relaciones existentes de causa y efecto entre las diferentes variables que se presentan en este estudio. La investigación se desarrollará mediante el enfoque cuantitativo ya que, se empleará técnicas estadísticas como la encuesta para poder evidenciar las frecuencias de la acción, fenómenos o corroborar las hipótesis planteadas. Así mismo se van utilizar instrumentos de medición, para obtener resultados en cantidades probabilísticas porcentajes, etc. Así como manifiesta Pereyra (2022). El diseño del estudio será no experimental y el método a utilizarse será hipotético deductivo ya que se busca refutar las hipótesis para determinar los resultados o llegar a conclusiones a partir de hechos tal como considera Blácido et al. (2022). El instrumento que se va utilizar es el

cuestionario, el cual será validado mediante el juicio de expertos facilitando, la recolección de datos que nos permitirá conocer la influencia de las variables; de esta manera, se obtendrá el diagnóstico o resultado que servirá como antecedente para futuras investigaciones y, por ende, se convertirá en un alcance para realizar mejoras institucionales, potenciando las habilidades directivas que conllevan a una adecuada gestión educativa.

De igual manera, se propuso como objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023 y de manera específica: Establecer la influencia de las habilidades personal en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; establecer la influencia de las habilidades interpersonales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; establecer la influencia de las habilidades grupales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; establecer la influencia de las habilidades de liderazgo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Como hipótesis general de investigación se planteó que: Las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023 y como hipótesis específicas: Las habilidades personales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; las habilidades interpersonales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; las habilidades grupales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023; las habilidades de liderazgo influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se encontró como antecedente la contribución de Sagredo et al. (2019) que realizaron una investigación, con el fin de conocer la relación que se pueda encontrar entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de los maestros en instituciones educativas para personas adultas en Chile. El trabajo se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental, correlacional y transversal, la investigación fue realizado en tres instituciones, pero se consideró como un grupo diversificado, la muestra fue 40 educadores, se utilizó el cuestionario con escala de Likert como instrumento, se hizo uso de la técnica que se conoce como la encuesta para precisar la apreciación de la gestión del clima organizacional docente en tres establecimientos educativos y la relación con la motivación y el compromiso; siendo las variables claves en la educación en general. Según los resultados del estudio encontraron que los docentes están muy de acuerdo con la gestión administrativa con un 27,5%, de acuerdo con un 40% y en desacuerdo con un 32,5%; además existe una alta correlación de 0,623 que lo considera significativa y positiva entre el estudio de la gestión directiva vinculado con el clima organizacional y están relacionados con la satisfacción laboral, la motivación y la gestión. Llegaron a la conclusión que, el liderazgo tiene un rol muy importante a nivel de cultura profesional de aprendizaje y el logro de la gestión de la educación, además confirmaron que, se vincula la gestión directiva con el compromiso docente, corroborando la importancia de la competencia del líder institucional en el desempeño laboral docente. Recomiendan también poner mayor atención en la gestión directiva, porque los personales directivos no son exclusivos de la institución, tampoco tienen la formación específica y la actualización para trabajar en el área, por ello deberían ser seleccionados según sus competencias e intereses. Mencionan que este estudio es útil para todo el contexto educativo, porque sugiere estudiar la correspondencia de la apreciación de los estudiantes y los docentes respecto al liderazgo directivo y la gestión educativa.

Así mismo Sepúlveda y Aparicio (2019) realizaron un análisis sobre las habilidades de liderazgo instruccional de directivos y sus equipos de gestión de escuelas en Chile, donde se usó el enfoque del liderazgo instruccional, la finalidad del estudio fue describir las fortalezas y retos de las habilidades del

liderazgo de tipo instruccional en los directores, en esta investigación fueron encuestados 64 integrantes del equipo de gestión y 424 educadores de 17 instituciones educativas, para el cual se utilizó como instrumento la escala de percepción de la gestión instruccional de directores (PIMRS); Observaron que, la consistencia de los instrumentos que respondieron fueron determinados por los coeficientes del Alfa de Cronbach para los directivos igual a 0,935, para los jefes de la Unidad Técnica Pedagógica 0,935, para los coordinadores 0,943, para los educadores 0,977; lo cual significa que los instrumentos tienen una consistencia interna alta. Posteriormente gracias al análisis de la información se pudo determinar que, no existe diferencia significativa en la valoración que le dan los encuestados a la implementación de las dimensiones propuestas en el PIMRS. Además, en el PIMRS se identificó que hay fortalezas en las funciones que realizan los pares de los equipos directivos.

Por su parte Torres (2020), en su publicación realizada en México buscó estudiar la vinculación entre habilidades intrapersonales tales como la conciencia, la regulación, la autonomía emocional y el optimismo, como pioneras de la inteligencia emocional y el Burnout en educadores; el estudio de investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo trasversal de diseño no experimental y como instrumento para calcular las escalas de habilidades interpersonales, se empleó el inventario, así mismo, se usó la escala de desgaste ocupacional, para medir el cansancio emocional, la despersonalización y el descontento del logro. En este estudio participaron 384 docentes, donde el 74.47% fueron de instituciones públicas y el 21.35% de instituciones privadas y el 3,6% pertenecieron a ambos ámbitos. El coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach para los instrumentos fue igual a 0.85. En el resultado la escala de optimismo tiene el nivel más elevado, mientras que la autonomía emocional tiene un valor menor; manifiesta que podría ser debido a la estabilidad laboral que tiene la mayoría de los educadores que trabajan en el sector público, así como también evidencia la baja autonomía emocional que puede desencadenar dependencia de otros participantes de la institución educativa o conformidad al realizar su labor. Además, los resultados ponen en manifiesto que las mujeres cuentan con mejores habilidades en reconocer y manejar sus emociones, pero más propensas a cansarse rápido; por otro lado, revelan que los hombres son los más

insatisfechos con su trabajo, esto puede ser debido a las condiciones de educación que hayan recibido como parte de su formación a nivel familiar o cultural, de igual forma se evidencia a nivel secundaria elevado agotamiento emocional. En la investigación se consideró que las habilidades intrapersonales están relacionadas implícitamente a manifestar el desgaste docente; por ende, el educador que tiene competencia emocional alta, va a desenvolverse en el aula llegando a un ambiente favorable para el aprendizaje, incrementando el rendimiento escolar de los educandos e iniciando relaciones armoniosas con todos los integrantes de la institución. Como sugerencia propone que deben generar programas que favorezcan a mejorar en el aspecto emocional de dicha población, incluso pueden alcanzar un logro elevado en el rendimiento académico de los educandos.

Tenemos a Ninco (2021) quien investigó sobre el liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la institución educativa Luis Edgar Duran Ramírez de Paicol, Huila en Panamá, que tenía como fin precisar cuáles fueron las condiciones de la organización administrativa que lleva a un liderazgo pedagógico de la institución. La investigación fue cuantitativa de tipo exploratorio descriptivo, de enfoque no experimental transversal y transaccional. Como instrumento se usó el cuestionario y como técnica la encuesta que fue dirigido a los docentes con la finalidad de describir ambas variables y realizar un análisis de la influencia, la población fue 40 docentes, 4 directivos y la muestra fue conformada por un directivo y 24 docentes. Respecto a la confiabilidad del instrumento de investigación, el coeficiente que obtuvieron fue de consistencia interna elevada igual a 0,957, este valor del coeficiente es próximo a 1, quiere decir que el instrumento es confiable. Como resultado encontró que la gestión educacional posibilita el empoderamiento de los integrantes de la institución fomentando el grupo de trabajo en un 100%, por medio de la exigencia individual un 92% y promoviendo las redes sociales un 60%. Por otra parte, la gestión educativa apoya en la cultura de aprendizaje e innovación el 100% respondieron que sí, así como también, del total de los maestros encuestados 92% señalaron que la gestión educativa promueve el liderazgo y la responsabilidad compartida. Además, en la institución el 80% de los encuestados respondieron que, tiene el compromiso con su propia superación, con los procesos de desarrollo y con los

objetivos organizacionales. Sobre el liderazgo el 100% de los educadores consideraron que se basa en el ejemplo y la persuasión. El 100% de los educandos señalaron que el aprendizaje se puede considerar exitoso. El 92% de los educadores opinan que, la cultura organizacional en su institución es de aprendizaje, 100% de mejoramiento y 100% de desarrollo. El 100% de los maestros respondieron que hay acompañamiento individualizado, reciben apoyo, hay exigencia por parte de los directivos. En cuanto al clima de trabajo en la institución el 96% manifestaron que, si hay respeto, es abierto, hay tolerancia y existe confianza mutua y el 4% no lo hay. El 100% de los educadores respondieron que en la institución existe una cultura de trabajo de forma participativa y cooperativa. El 100% de los docentes manifestaron que la persona y su desarrollo es el centro de atención en la gestión educativa. Todos los maestros encuestados coinciden que los asuntos administrativos dependen de los objetivos pedagógicos. Finalmente plantea que hay evidencia de un perfil administrativo con condiciones que favorecen el liderazgo pedagógico donde los miembros de la institución se van empoderando producto del acompañamiento y las exigencias a las personas para su desarrollo y crecimiento personal.

Inca (2022) realizó una investigación sobre el coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en establecimientos educativos de Guayaquil en Ecuador, con el propósito de plantear un programa dirigidos a los directores para fortalecer las dimensiones de las habilidades directivas, tales como: La comunicación, el manejo de las emociones y el liderazgo de los líderes educativos. En su estudio se consideró el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal - transaccional, su población y muestra fueron 44 rectores del distrito escolar 09D02 de Guayaquil, como instrumento utilizó 2 cuestionarios con la escala Likert. En los resultados de su estudio evidenció que el 97.7% tienen una opinión muy positiva sobre el coaching académico; en las dimensiones en cuanto se refiere al liderazgo el 95,5% tienen una auto perspectiva muy alto y 4,5% están en el nivel medio, también considera que los directores influyen altamente en la actitud, preferencia y comportamiento de sus colaboradores. Sobre la comunicación 97,7% se encontraron en el nivel alto, 2,3% en el nivel medio y manifiesta que los directores están de acuerdo con la habilidad de comunicarse de forma efectiva y satisfactoria con los integrantes de

su institución. En el manejo emocional 95,5% están en nivel alto y 4,5% en nivel medio, además indica que están de acuerdo en saber manejar sus emociones en las diversas situaciones para crear un ambiente laboral favorable, abierto a los cambios y exigencias del contexto. Dentro de las dimensiones de las habilidades de los directivos, la visión estratégica y la gestión de la organización resultaron coincidiendo con un 95,5% en nivel alto y un 4,5% en nivel medio, en cuanto a la enseñanza y aprendizaje alcanzó un nivel alto con 93,2%, un nivel medio de 6,8%; en la dimensión de la participación comunitaria 79,5% resultó en el nivel alto, el 18,2% en nivel medio y 2,3% en nivel bajo. A partir de los resultados señala que los directores evidencian una visión clara y definida de futuro, trabajan de manera colaborativa, organizados y de forma transparente, incorporan otros actores, generan redes de colaboración, considera las alianzas que favorecen el funcionamiento de la institución. De la prueba de normalidad donde el valor p es $< \alpha=0.05$, concluye que hay una vinculación del coaching académico con las habilidades de los directores. En este estudio, dentro de las actividades en el programa de coaching académico propuso tres talleres sobre la comunicación de calidad del directivo, el liderazgo virtuoso del directivo y el manejo emocional del directivo, para el cual los directivos llevan sus experiencias, observan, reflexionan y dan sus propuestas pretendiendo descubrir los patrones de desempeño efectivos y a su vez sugiere promover una red de directivos para continuar colaborando entre ellos en una comunidad de aprendizaje, reforzar y mantener sus habilidades directivas.

En el ámbito nacional se encontró la difusión de Alvarado (2018) quien realizó un estudio en Lima Metropolitana para conocer el vínculo que puede existir entre las variables de habilidades gerenciales frente a la calidad de la gestión educacional de los directivos de los establecimientos educativos, en su estudio consideró el enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo de tipo correlacional transversal, la población fueron un total de 1,054 docentes y la muestra fue 208 maestros, como instrumento de evaluación utilizó el cuestionario; en el estudio se utilizó dos técnicas, la técnica psicométrica y la técnica de análisis de documentos. Así como también en los análisis de los ítems indican valores superiores a 0.20 que se puede entender que son consistentes entre sí. En la evaluación por medio del coeficiente Alfa de Cronbach los valores

son mayores a 0,81 que se entiende como significativo y por ende el análisis de las habilidades gerenciales son confiables. Por los valores de los resultados obtenidos que oscilan entre 0,69 - 0,78 se confirma la existencia de una correlación directa entre las variables estudiadas. Recomienda implementar procesos de gestión sistematizados, así como también, sugiere que los directores deben reactivarse como gestores comunicadores de todos los procesos educativos, considerando a todos los miembros de la Institución y fomentar el trabajo participativo en equipos para las diferentes actividades extra curriculares de la institución.

Álvarez (2019) realizó una investigación para deslindar la posible existencia de una vinculación entre las habilidades de directores con la gestión educativa en un establecimiento educativo del distrito de San Martín de Porres, en su estudio 78 docente conformaban su población, dicha investigación fue realizado bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño tipo correlacional no experimental; como instrumento se hizo uso del cuestionario, que fue validado por juicio de expertos y sometido a una confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, basándose en una prueba piloto de 10 maestros. Los instrumentos de evaluación obtuvieron un valor de 0.851 en las preguntas de la variable habilidades directivas y un valor de 0.873 en las preguntas de la gestión educativa, lo cual implica que los resultados son muy confiables, para facilitar la recopilación de los datos se realizó una encuesta a 32 docentes, como resultado concluyó que hay una vinculación significativa de las habilidades de los directores con la gestión educativa, definido por el Rho de Spearman igual a 0.847 y con el grado de significancia $P < 0.05$. En la misma línea plantea la condicional que a mejores habilidades directivas mejores resultados en su gestión, sugiriendo de esta manera que el Ministerio de Educación debe dar apertura a más programas de capacitación dirigido a los directores de los distintos establecimientos educativos, para ayudar a mejorar sus habilidades directivas; así como también los directores deben tener el compromiso de participar en los talleres que generen el desarrollo de las capacidades y, de esa manera, fortalecer la gestión administrativa; además sugiere que dentro del proyecto de mejora de la gestión institucional, tomar en cuenta capacitaciones para los educadores con el objetivo de generar perfeccionamiento pedagógica a nivel institucional.

Morales (2019) realizó un estudio de investigación con el objetivo de conocer la vinculación de las habilidades de los directores con el desempeño laboral del personal en la UGEL 16 de Barranca, el tipo de estudio fue aplicado, de nivel correlacional, bajo un diseño no experimental, a 52 colaboradores se aplicó una encuesta y con el resultado confirmó que hay una correlación significativa entre ambas variables de investigación. Así mismo en el resultado encontró que, el 38,5% del personal afirmaron que existe un nivel alto de habilidades directivas, el 46,2% perciben que existe un nivel medio y el 15,4% consideran que hay un nivel bajo de las habilidades en los directores. Además, afirma que hay una correlación significativa entre las variables de media a fuerte, donde el coeficiente de correlación $Rho = 0,587$ y el valor de significancia que obtuvo es igual a 0,000. Recomienda a los jefes ampliar sus conocimientos para desempeñarse laboralmente de forma más eficiente y eficaz; por ende, mejorar la productividad. En la misma línea sugiere realizar talleres para desarrollar las habilidades interpersonales que conlleva asegurar mejor vínculo laboral y un clima ideal en la institución; así como también, propone, emplear estrategias laborales que van acorde con el área donde trabaja para lograr la efectividad y eficacia de los trabajadores.

Huerta (2020) desarrolló un estudio de investigación en los establecimientos educativos públicos de la UGEL 07 con el fin de explorar la posible vinculación de las habilidades gerenciales con la toma de decisiones en la gestión institucional de los directivos, teniendo en cuenta el proceso de innovación que la gestión pública últimamente exige, trabajadores competentes para poder afrontar las situaciones de la realidad y tengan la facilidad de lograr los objetivos y metas de forma eficaz y eficiente. El estudio fue de tipo básica, se desarrolló mediante un diseño no experimental correlacional, donde se empleó una encuesta dirigido a 100 trabajadores de los establecimientos educativos de la UGEL 07; como resultado se comprobó que las variables de estudio se vinculan de forma significativa por una correlación alta de 0.740 y 0.723, además un valor de significancia menor a 0.05. Llegó a la conclusión que las habilidades gerenciales de los directores de los establecimientos educativos están en proceso de lograr las competencias. Por otra parte, concluye que las decisiones de los directivos no son muy apropiadas y esto puede perjudicar su gestión y el

desarrollo de sus habilidades gerenciales.

Porras et al. (2021), en su estudio de investigación plantearon, analizar el nexo de la gestión educativa vinculando con la satisfacción laboral docente de una institución educativa República de Chile en Lima, para el cual diseñaron una metodología de tipo cuantitativo y descriptivo correlacional; para poder recolectar la información utilizaron como instrumento el cuestionario, cuya técnica fue la encuesta. Además la muestra del estudio fue 90 docentes de dicha institución; en el resultado evidencia la correlación de Spearman con el valor de 0,68 entre dichas variables de estudio, el nivel de significancia fue igual a 0,000, en lo cual corrobora que hay una conexión directa, moderada y de forma significativa entre las variables mencionadas anteriormente y a su vez en la investigación se encuentra la comprobación de la correlación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral, donde se aprecia que en la correlación de Spearman tiene el valor de 0,59 y el nivel de significancia fue igual a 0,000, mientras que la correlación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral tiene 0,62 como valor de Rho y significancia de 0,000. Así como también, la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral muestra que tiene 0,56 en Rho y el valor de significancia de 0,000, por lo cual concluye que, hay una conexión directa, moderada y de forma significativa entre las dimensiones y variable mencionados. En este estudio consideran que la gestión educacional requiere la innovación de los educadores para alcanzar el desempeño de forma intrínseca frente a los integrantes de la comunidad institucional; por consiguiente, es necesario realizar acompañamiento metodológico a los maestros para reforzar sus desempeños en la institución educativa mediante diversas estrategias.

En referencias a las teorías de las habilidades directivas, se basa en el enfoque de la organización Chiavenato (2011) tal como manifiesta Pineda et al. (2011) quienes realizan una revisión histórica a través del tiempo, donde algunos autores han escrito y propuestos diversos modelos sobre las habilidades directivas. Por ejemplo, en un inicio consideran a Peter Drucker (1954), quién en su aporte manifiesta que es importante el objetivo, organizar, comunicar y motivar; así como también formar personas, desarrollar, medir y evaluar. Luego consideraron a Chiavenato (2000) resaltando la competencia personal y el éxito en la práctica organizacional. Seguidamente a Whetten y Cameron (2005)

mencionan que las habilidades en la persona indispensable para el manejo de la vida propia y en las habilidades administrativas tenemos las habilidades de mercado y habilidades de jerarquía. Finalmente, a Reh (2009) que planteó pirámides de habilidades por niveles; en el primer nivel considera las habilidades de planificar, organizar, etc., en el segundo nivel toma en cuenta las habilidades que están centradas en el desarrollo de los subordinados; el de motivar, de capacitar, etc., en el tercer nivel las habilidades personales la efectividad y gestión del tiempo; en cuarto nivel o cima las habilidades de liderazgo considerado lo más difícil de aprender y desarrollar.

Por otro lado, para Whetten (2004) las habilidades directivas se apoyan en la teoría del aprendizaje social de (Bandura 1977) que, ha resultado ser uno de los métodos más exitosos para el desarrollo de las habilidades personales. En lo cual se considera la ocasión de llevar a la práctica los conocimientos conceptuales y aplicar las conductas que se observa. Esto fue evidenciado en los programas de capacitación, programas de educación ejecutiva, universidades corporativas y escuelas de negocio. En este modelo de aprendizaje se consideró cuatro pasos: El primero, la presentación de las guías de acción o principios conductuales haciendo uso de métodos de instrucción tradicionales. El segundo, la demostración por medio de situaciones. El tercero, la oportunidad de llevar a la práctica los principios por medio de juego de roles. El cuarto, la retroalimentación en base al desempeño por parte de los expertos o instructores. Además, para que el modelo sea más eficaz, a razón de la experiencia e investigaciones sobre el desarrollo de las habilidades este autor sugiere tres modificaciones: El primero los principios de conducta deben estar basados en resultados confiables de investigación, en la teoría de las ciencias sociales, así como también para asegurar el enfoque de aprendizaje o conocimiento debe estar basado en la ciencia. El segundo las personas deben ser consciente de sus competencias y habilidades que posee actualmente, cuáles de sus habilidades deben mejorar y por qué mejorar; para lo cual es necesario que las organizaciones deben evaluar el desempeño de sus empleados anualmente o semestralmente. El tercero para ayudarlas a mejorar sus habilidades directivas es importante ponerlas en práctica en un contexto real donde la retroalimentación sea inmediata lo cual puede garantizar un éxito.

Ascón et al. (2018) sostuvo que, la habilidad es la aptitud para realizar cierta tarea, con facilidad y rapidez. La habilidad se adquiere mediante una metodología, técnicas y prácticas en el ámbito laboral. Así como también todas las personas tienen la capacidad de realizar cualquier tarea con éxito; puntualizando los conocimientos de contexto y relacionado con lo cognoscitivo. Además, menciona que las habilidades mejor logradas en los directores son la honestidad y el asumir sus responsabilidades, mientras que tienen dificultad en adaptarse al cambio, manejar sus emociones en crisis, en persuadir, influir y en el pensamiento crítico.

Para Quispe (2020) las habilidades del personal directivo son capacidades o grupo de acciones, que permite mejorar las actividades, labores que se realiza a diario, la relación con otras personas y direcciona la organización al logro de las metas.

Gonzalez & Canós (2021) sostuvieron que, las habilidades directivas permiten potenciar las condiciones del líder con un desempeño excepcional, teniendo la capacidad de tomar decisiones asertivas en beneficio de la organización.

Teniendo en cuenta a Paredes et al. (2021) afirman que, las habilidades personales directivo son las capacidades indispensables que debe tener y utilizar un líder, con el fin de lograr gestionar los procesos de una institución y dar cumplimiento a las políticas y normas implementadas dentro la planificación. Consideraron tres dimensiones de las habilidades directivas en su investigación: Personales, interpersonales y grupales. Además, considera algunos indicadores en las habilidades directivas tales como: La negociación que es el proceso o medio que promueve la solución de un conflicto, donde dos o más que son parte de un problema en común, buscan un resultado beneficioso para todos, con el objetivo de lograr un buen clima de la institución. La toma de decisiones que lo define como, el proceso fundamental de la actividad humana y referido a la mejor opción de escoger dentro de varias alternativas y lo realiza teniendo en cuenta las siguientes etapas; identificar el problema, evaluarlo y diagnosticar las posibles deficiencias. El liderazgo como clave para instaurar ambientes positivos, gratos y satisfactorios en la institución. La habilidad de la comunicación, que es necesario para intercambiar información con propósitos específicos como

mejorar el ambiente de la organización y de esa manera poder alcanzar los objetivos en cualquier organización. Además, el trabajo que se realiza por equipos y se desarrolla de forma colaborativa, manteniendo un buen clima organizacional. Finalmente, la comunicación interpersonal con sentido ético que impulsa el desarrollo de las competencias directivas.

En este trabajo de investigación se considera cuatro dimensiones de las habilidades directivas.

Como primera dimensión están las habilidades directivas personales, lo cual según Pereda (2016) plantea que, es la capacidad de aprender; donde el directivo o trabajador reconoce sus fortalezas y debilidades, al realizar el análisis de su entorno con actitud de cambio de conducta y aplica lo aprendido; la gestión del tiempo basado en el analizar, planificar, establecer metas, prioridades, programar, organizar y tener nuevos y mejores hábitos de poder gestionar el tiempo. Sostiene que la inteligencia emocional es una competencia relacionada a la eficacia personal. Esta a su vez es la capacidad de reconocer y procesar emociones, y para desarrollar esta habilidad se debe poner en práctica, formando hábitos y patrones de conducta adecuados que promuevan relaciones efectivas entre las personas y su entorno. Por último, la gestión del estrés se relaciona con la capacidad de controlar las emociones e impulsos, es decir con la inteligencia emocional. Desarrollo estratégico y personal; desarrollo de la visión entendida como el camino o rumbo de la organización en un tiempo definido, que conduce al crecimiento y la competitividad; toma de decisiones, etc.

Para Morales (2019) las habilidades personales están relacionado con el crecimiento del autoconocimiento, conducción del estrés y solución del problema de forma creativa y analítica. En el mismo sentido, considera que las habilidades personales es cuando un gerente o director tiene la capacidad de auto conocerse analizando sus fortalezas, debilidades, destrezas para tomar decisiones frente a las dificultades. En su estudio también considera algunas habilidades personales tales como: capacidad de aprender, estar preparados para actualizarse, inteligencia emocional, la gestión del tiempo, desarrollo de la visión, toma de decisiones, la flexibilidad como el estar preparados para afrontar cambios y adaptarse, por otra parte, saber utilizar la tecnología de la información o ser digital

y así como también la diversidad cultural que beneficiará con aportes de ideas y soluciones innovadores.

Segunda dimensión, las habilidades directivas interpersonales, que son aquellas habilidades que ponen en manifiesto cuando se relacionan con otras personas, donde se destaca la comunicación para poder interactuar con los demás, la negociación que se practica al afrontar conflictos, la negociación es un elemento muy importante para tener éxito y encontrar los intereses en común, también considera el trabajo en equipo, destacando el papel del líder que tiene la capacidad de poder trabajar con sus colaboradores, que asumen sus funciones y responsabilidades hacia el objetivo en común. Además, considera expresar sus sentimientos y opiniones de forma asertiva, transmitiendo tranquilidad. En el mismo sentido manifiesta que la gestión del jefe debe tener objetivos claros, según las normas, promover y crear ambientes positivos para reuniones más productivas tal como plantea Pereda (2016).

Citando a Caycho (2019) enfatiza que, las habilidades interpersonales son fundamentales en la formación de los directivos quienes lideran la gestión de una institución. Para el cual fomentar el desarrollo personal de los educadores, también promover un clima adecuado entre los miembros de la institución. En esta dimensión considera cuatro aspectos importantes: En primer lugar, las relaciones positivas, esto implica que las personas se comunican mostrando su apoyo para un buen desempeño laboral. En segundo lugar, el poder e influencia, donde se transforma el poder en influir de manera objetiva por medio de estrategias y métodos adecuados. En tercer lugar, la motivación de los demás, que consiste en darse un tiempo de fortalecer la motivación para lograr un rendimiento óptimo y compromiso de sus trabajadores con sus entidades. En cuarto lugar, el manejo de conflictos, la existencia de conflictos en los establecimientos educativos, promoverá en los directores el manejo personal, la creatividad e innovación para resolver el problema y llegar a la solución.

Según Morales (2019) manifiesta que, las capacidades se vinculan a la habilidad de dirigir, supervisar, influir y controlar a individuos. De la misma forma toma en cuenta otras habilidades interpersonales tales como: El adquirir poder y ejercer influencia, donde el líder asigna responsabilidades; por otra parte, el comunicarse para brindar apoyo, que viene a ser el saber escuchar a las

personas para orientarlos; así mismo la acción motivar a las personas creando un ambiente agradable de confianza, que motive e incentive el buen desempeño. Finalmente, la habilidad de administrar conflictos, identificando el origen y causa de probables dificultades para emplear estrategias pertinentes para resolver correctamente y evitar confrontaciones.

Tercera dimensión habilidades directivas grupales según Soto (2019) considera que, es la capacidad de fomentar el trabajo colaborativo, cada persona conoce cuál es el rol que tiene y de esa manera aportar al objetivo en común, sugiere impulsar la confianza, la autodeterminación y la autoeficacia. En esta dimensión menciona que los colaboradores de los grupos que no son dependientes se apoyan para conseguir la meta, muestra compañerismo., impulsa en liderar de manera eficiente, creando un ambiente real hacia el cambio positivo.

Morales (2019) enfatiza que, las habilidades directivas grupales es la facultad de liderar hacia el cambio efectivo y formar grupos operativos que se desenvuelvan de manera efectiva, lo cual es esencial para desarrollar una gestión eficaz, además de la calidad en la labor, garantizar el crecimiento continuo del individuo, por medio de la interacción con el grupo de colaboradores. Por lo tanto, dicha habilidad implica desarrollo personal, liderazgo, participación activa en el equipo, relacionarse públicamente, buscar mejores resultados, capacidad de gestionar y motivar.

Para Ortiz et al. (2020) con respecto a las habilidades grupales manifiestan que el líder tiene una participación de forma activa, con grupos de personas; también consideran las habilidades de motivación, saber corregir y colaboración. En cuanto a la motivación animan a los docentes y administrativos, generando la disposición para desempeñarse en función de la meta en la organización, impulsan el compromiso de las personas, consideran lo importante que es fomentar un buen ambiente con motivación y para lo cual se hace fundamental conocer a los trabajadores. Ahora bien, en cuanto a la habilidad de saber corregir a un integrante, plantean que el líder debe procurar que los colaboradores reconozcan sus errores y que debe quedar como experiencia de aprendizaje. Finalmente, en cuanto a la habilidad de colaboración sugieren que los actores

deben ser conducidos a que se desarrolle un trabajo de manera conjunta, en equipo, coordinado y con responsabilidad, para así poder cumplir con el logro de los propósitos planteados en beneficio de todos los participantes del establecimiento educativo.

Cuarta dimensión habilidades directivas de liderazgo, es la capacidad de apoyar a otros en realizar las labores necesarias para alcanzar el objetivo en común, donde el liderazgo es visto como una cualidad primordial de los directores en los distintos establecimientos públicos, privados, políticos y las personas en general. Pereda (2016) plantea tres estilos de liderazgo: El liderazgo participativo que considera la opinión, sugerencias de los trabajadores en la toma de decisiones. Una de las características del liderazgo colaborativo es cuando el líder ayuda a los colaboradores en los trabajos encargados, se preocupa por el bienestar del grupo y a todos trata por igual. El liderazgo instrumental es cuando el líder explica a los subordinados el trabajo a realizar, modo de realizar las cosas, precisa los estándares de desempeño, modo de trabajo y sin realizar consultas.

Para Córdova (2019), el liderazgo es una de las funciones del directivo que tiene mayor peso en su desempeño. El liderazgo es un proceso donde el directivo puede influir en las personas puede motivar orientar y dirigir las actividades de la institución.

Por otro lado, Haseck & Ortiz (2021) sostienen que, el liderazgo posibilita el trabajo colaborativo y definen como una oportunidad para poder gestionar a favor de la comunidad educativa. El liderazgo también se ocupa de la organización y de la manera en la que se desempeñan los miembros en una institución educativa, así mismo se ocupa de la gestión de la educación para alcanzar los objetivos planteados. De igual manera el liderazgo instruccional, transformacional, gestor, docente distribuido auténtico y contingente se complementan y contribuye en la formación de los educandos.

Gonzalez & Canós (2021) menciona que, la habilidad del liderazgo es el más relevante en la toma de decisiones y está asociada a la productividad y por ende al éxito organizacional.

Gálvez & Llatas (2022) plantean que, actualmente se debería incorporar el liderazgo transformacional puesto que permite que las tareas asignadas en la

gestión educativa y en los colaboradores se lleven a cabo de manera adecuada. Además, la gestión educativa integra todos los procesos que se enfocan en la organización de la institución, la dirección y el control de los recursos, lo que requiere una base de liderazgo transformacional.

La gestión educativa está basada en la teoría de la administración de Henry Fayol de (1916) en esta teoría se considera tres aspectos muy importantes que son: La distribución del trabajo, las disposiciones que son aplicados en el proceso administrativo y el planteamiento de los criterios que orientan a la función administrativa. Para que el proceso administrativo se desarrolle correctamente, Fayol toma en cuenta cinco pasos: En el primer paso esta la planificación, que es considerado como base en el procedimiento administrativo, establece los objetivos claros, métodos o estrategias para lograr las metas. En el segundo paso esta la organización, donde se considera los materiales y los recursos humanos, que deben estar disponibles para un trabajo eficiente y rápido. En el tercero paso está el de dirigir, que aparte de la organización y coordinación con los empleados en la empresa, se encarga de motivar y que existe un buen canal de comunicación con todo el personal. En el cuarto paso esta el control, se refiere en asegurar que todo el funcionamiento se adecue con lo esperado y estar pendiente que todo marcha bien. Como quinto paso considera prever, es en este paso que se debe tener una visión hacia el futuro y estar preparados ante posibles escenarios.

Por otro lado, según Oplatka (2019) la gestión educativa está estrechamente relacionada a las ciencias de la educación, tanto a la teoría y la práctica relacionado con enfoques contextuales, el autor plantea la creación de campos de estudios de la gestión de la educación que están dirigidos precisamente a los contextos latinoamericanos y no foráneos; para poder focalizar los problemas latinoamericanos. Tales como forma de liderazgo propios de la sociedad, que con lleva a empoderar a los estudiantes como líderes que promuevan liderazgo educativo partiendo de su herencia social y cultural. En el mismo sentido el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU 2019), concibe a la gestión educativa como, una serie de acciones planificadas e interrelacionadas para implementar actividades en la comunidad educativa para lograr los objetivos de aprendizaje y alcanzar que los alumnos reciban y continúen recibiendo

educación básica, para lo cual es importante el papel del liderazgo gerencial junto con el dominio de las cuestiones pedagógicas, actuando en el marco del buen desempeño.

Ramírez (2020) sostiene que, la gestión educativa es un componente del sistema educativo, es definido como un conjunto de procesos teóricos y prácticos para lograr las demandas sociales en la educación. El objetivo de la gestión educativa está enfocado en diversos aspectos, como: El logro de la calidad en la educación, el fortalecimiento de las decisiones en las instituciones, lograr la eficiencia, eficacia y la innovación de los establecimientos educativos, además el desarrollo del liderazgo empático y democrático, la existencia de la coherencia en las disposiciones administrativas, el logro de la participación activa de la comunidad, incentivar la evaluación y autoevaluación de forma continua que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Haseck & Ortiz (2021) en su estudio, sostienen que, la gestión educativa promueve las cualidades de la institución que busca mejorar por medio de los aportes de ideas, que los educadores asuman responsabilidades, retos, desafíos no solamente de enseñar sino ir mejorando de forma continua la calidad de la enseñanza en los educandos, por medio de la reflexión y compromiso institucional y sin olvidar la política educativa señalado en el país. Lo que se busca es garantizar que los educandos logren ser creativos, desarrollen sus habilidades cognoscitivas, tengan pensamientos críticos.

Cárdenas et al. (2022) plantean que, la gestión educativa como disciplina busca fortalecer la función de la institución educativa de un determinado país, mediante el uso de instrumentos, técnicas y discernimiento de administración; también consideran que es un conjunto de fases organizado y orientado al logro tanto de los procesos como de los proyectos de las instituciones públicas y privadas con el propósito de perfeccionar en forma eficiente el accionar educativo, directivo, comunitario y administrativo.

En este trabajo de investigación se considera cuatro dimensiones de la gestión educativa:

Primera dimensión gestión educativa institucional, según Alvarado H. (2018) está referido a cómo administrar y orientar en la mejora de la enseñanza

en las instituciones, desarrollando destrezas, habilidades de los estudiantes en un espacio determinado realizando un trabajo cotidiano de forma conjunta. En la misma línea Romero y Santa María (2021) manifiestan que la dimensión institucional ayuda a determinar las diferentes maneras en las que se organizan los participantes de la institución, con el fin de llevarse a cabo un buen funcionamiento de la I.E. Esta dimensión favorece en el análisis y sistematización de la operatividad que resalta el desenvolvimiento de los participantes de la institución.

Cárdenas et al. (2022) consideran que, la gestión institucional contribuye en identificar las falencias en el ámbito educativo, para fortalecer se busca que los agentes participen en la organización del buen funcionamiento de la institución, para lo cual divide las tareas haciendo el uso del tiempo y espacios.

Por otro lado, Soria et al. (2022) Plantean que, las instituciones educativas son dirigidas y organizadas con la conducción de los equipos directivos en forma jerárquica cuya tarea es planificar, desarrollar, organizar y evaluar a todos los integrantes de la institución para un buen funcionamiento institucional, con ambientes favorables y buena relación institucional.

Segunda dimensión gestión educativa administrativa, (Soria et.al.,2022) manifiesta que, para un buen funcionamiento del establecimiento educativo sin dificultades, todos los procesos técnicos deben ser respaldadas, así como su desarrollo y rendir cuentas ante la agencia oficial. Esta dimensión está vinculada con las actividades que brindan los recursos humanos, material y financiero; que ayuda a lograr las metas según las necesidades, negociaciones a diario alineando el interés en común.

Según Cárdenas et al. (2022) afirma que, la gestión administrativa viene a ser el accionar que la dirección debe realizar en un establecimiento educativo como: Coordinar con las diversa áreas de recursos físicos, financieros, contables, talento humano, gestión académica y los servicios complementarios; de esa manera verificar la vía correcta y lograr la calidad educativa, para ello es fundamental cumplir con las normas y supervisar las responsabilidades , con la finalidad de apoyar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje.

Romero y Santa María (2021) sostienen que, la dimensión administrativa

se orienta hacia la ejecución de las estrategias y acciones de los líderes que promueven el desenvolvimiento de los integrantes del establecimiento educativo, considerando también los materiales, los recursos humanos y económicos de los establecimientos educativos.

Tercera dimensión gestión educativa pedagógica (Ramírez 2020) plantea que, la gestión pedagógica se centra en el procedimiento que se realiza durante la enseñanza y aprendizaje, considerando las técnicas, pedagogía, las metodologías, la diversificación curricular, los planes, los programas, las estrategias didácticas, la evaluación, usos de recursos y materiales educativos. En esta dimensión contempla tanto la planificación y la evaluación del desarrollo del proceso de enseñanza, como también, la interacción del educador con los educandos y con los padres de familia con el propósito de lograr el desarrollo óptimo del aprendizaje.

Según Soria (2022), la gestión pedagógica, tiene relación con el proceso de enseñanza, con las estrategias, teorías, el conocimiento, los criterios de evaluación y los resultados del desempeño laboral. En esta dimensión también se considera las habilidades, comportamiento, cualidades que sean útiles en el desarrollo de la actividad. En la actualidad monitorean el proceso de variación y persistencia del desempeño laboral con el fin de mejorar la labor pedagógica. En el mismo sentido Cárdenas et al. (2022) sostienen que, la gestión educativa desarrollada en la I.E. viene a ser un proceso muy importante realizado por los miembros partícipes de la enseñanza y aprendizaje. A demás se toma en cuenta, programaciones, diversificación curricular, sistematizado en el proyecto curricular, estrategias didácticas, metodológicas, evaluaciones, uso de recursos y materiales didácticos.

Por otro lado, Romero y Santa María (2021) manifiestan que, la dimensión pedagógica está orientada a obtener resultados que resalten los logros de aprendizajes, además en esta dimensión se relaciona el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, considerando el proyecto curricular institucional, las evaluaciones, las estrategias didácticas y el uso de los recursos y materiales de educación.

Cuarta dimensión gestión educativa comunitaria según Ramírez (2020), la gestión comunitaria vela por la atención eficaz de los usuarios, la inclusión y la

convivencia. Así como también manifiesta en esta dimensión de gestión considera, las acciones que realizan los actores de la institución con la finalidad de brindar ambientes, condiciones y procesos según las necesidades para desarrollar aprendizajes óptimos.

De igual forma Romero y Santa María, (2021) consideran que, la gestión comunitaria está basada en la relación de la institución y la comunidad educativa. Esta dimensión ayuda a conocer las necesidades de la población, integrándose y participando en la cultura de la comunidad, así como también promueve una mejor interacción entre los padres y la institución donde estudia sus hijos.

Para Cárdenas et al. (2022) la gestión comunitaria tiene como objetivo, considerar que, los participantes de las instituciones educativas tengan buena relación con sus pares, en el ámbito cultural, social y a su vez con otras organizaciones, teniendo como finalidad el análisis de las estrategias que benefician la calidad para una óptima educación, siendo lo primordial para los educandos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, que buscó resolver los problemas prácticos, así como también la información fue procesada en base a los conocimientos teóricos con la finalidad de solucionar los problemas planteados; en consecuencia, potenciar y desarrollar las habilidades directivas, tal como mencionan Polanía et al. (2020).

EL nivel de estudio fue explicativo, ya que se buscó determinar el impacto de las habilidades directivas en la gestión educativa en dos instituciones públicas del distrito de Puente Piedra - Lima o establecer relaciones de causalidad entre variables, conceptos fenómenos y hechos. Este estudio fue realizado bajo el enfoque cuantitativo, ya que tenía como característica los planteamientos específicos, las variables podían ser medidas y se realizó la prueba de hipótesis de acuerdo con la teoría, tal como sostiene Hernández- Sampieri y Mendoza (2018).

Se utilizaron instrumentos estandarizados, se obtuvieron datos numéricos y se realizó un análisis estadístico de la matriz. El proceso fue secuencial, objetivo, deducible y comprobado. En la misma línea Pereyra (2022) manifiesta que, la investigación es cuantitativa por emplear técnicas estadísticas para poder evidenciar las frecuencias de la acción, fenómenos o corroborar las hipótesis planteadas. Como instrumentos de medición se consideró el cuestionario, se obtuvo resultados en cantidades probabilísticas y porcentajes. En el mismo sentido para (Polanía et al. 2020) el enfoque cuantitativo tiene las características de medir los fenómenos, lo cual se basa en estadísticas y se realiza mediante el análisis de causa y efecto.

El método de investigación que se empleó fue el hipotético - deductivo, según Blácido (2022), este método mixto busca refutar las hipótesis para determinar los resultados o llegar a conclusiones a partir de hechos, este estudio se realizó en base a las hipótesis planteadas respecto a las habilidades directivas y la gestión educativa en docentes de dos instituciones educativas de Lima.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), hablar de diseño, está referido a un plan o estrategia que nos permite conseguir la información

deseada como respuesta al planteamiento de un problema; así mismo, en esta investigación se consideró un diseño no experimental, puesto que, no se manipularon las variables independientes. Se llevó a cabo bajo ciertas circunstancias y se basó en conceptos, variables, eventos y fenómenos que acontecen en el medio natural sin intervención directa del investigador. En el mismo sentido el estudio tuvo un alcance correlacional, ya que, se encargó de calcular la correspondencia entre ambas variables de análisis. El diseño fue transversal porque solamente una vez se recogió los datos y no se realizó ningún seguimiento, tal como plantea Arias (2020).

X \longrightarrow Y

Dónde:

X, Habilidades directivas

Y, Gestión educativa

\longrightarrow influencia de X en Y.

En el gráfico se aprecia que X tendrá influencia en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Habilidades directivas

Definición conceptual: Son capacidades o un grupo de acciones, que permite mejorar las actividades, labores a diario, la relación con otras personas y direcciona la organización al logro de las metas. (Quispe, 2020)

Definición operacional: Habilidades directivas esta referido a la capacidad de auto conocerse analizando sus fortalezas, debilidades, destrezas para tomar decisiones frente a las dificultades según (Morales, 2019) Las habilidades directivas se medirá mediante 4 dimensiones: La habilidad personal que tiene siete ítems, la habilidad interpersonal cuenta con quince ítems, la habilidad grupal tiene cinco ítems y la habilidad de liderazgo con trece ítems. Dicha variable será evaluada por medio de un cuestionario.

Gestión educativa

Definición conceptual: La gestión educativa es el conjunto de todas las actividades que se planifican y se relacionan entre sí, para poner en marcha las actividades en la comunidad educativa con el propósito de conseguir las metas propuestas de aprendizaje, asegurando que los alumnos puedan acceder y

permanecer en la educación básica, para lo cual es importante el rol del liderazgo directivo con dominio en temas pedagógicos, actuar en el marco del buen desempeño. MINEDU (2019)

Definición operacional: La gestión educativa es definida como el conjunto organizado de fases orientadas al logro del objetivo institucional tal como considera (Cárdenas et al. 2022). La gestión educativa será evaluada mediante 4 dimensiones: La gestión educativa institucional que tiene cinco ítems, la gestión educativa administrativa cuenta con cuatro ítems, la gestión pedagógica tiene seis ítems y la gestión educativa comunitaria con nueve ítems. Dicha variable será evaluada por medio de un cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

Condori (2020) define una población como un elemento que puede ser persona, objeto, programa, sistema, evento, base de datos, etc. Globales, limitado e ilimitado; elementos de análisis considerados accesibles y perteneciente a áreas específicas donde se lleva a cabo el estudio. Esta investigación contó con una población de 95 docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Puente Piedra, departamento de Lima.

Para Polanía et al. (2020) en términos cuantitativos, definen a la población como el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertos criterios. Además, usa el término "población" para hacer referencia a la totalidad de personas del ámbito de estudio, las cuales están definidas por rasgos comunes y están precisados en el espacio y tiempo.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	Institución Educativa 1	Institución Educativa 2	Total
Primaria	13	30	43
Secundaria	16	36	52
Total	29	66	95

Para poder conocer la cantidad de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

Reemplazando

$$n = \frac{(95)(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(94) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 77$$

En esta investigación se realizó el cálculo de la muestra de tipo probabilística obteniendo un total de 77 docentes de dos instituciones públicas del distrito de Puente Piedra en Lima.

Condori (2020) menciona que, la muestra es justamente la porción que representa a la población con las mismas particularidades generales. De igual manera, citando a Hernández-Sampiere y Mendoza (2018), quienes sostienen que la muestra es el núcleo con características de la población y se toma en cuenta para recolectar los datos. En el mismo sentido (Polanía et al. 2020) señalaron que, la muestra es aquella que contiene un número suficiente de elementos, que aseguran la existencia de características similares del universo, así mismo, tener una población pequeña permite obtener un listado el cual incorpore todos sus elementos existentes. Para alcanzar este objetivo, es posible utilizar fórmulas estadísticas, siempre y cuando los grupos sean probabilísticos. Sin embargo, se utilizarán fórmulas de tipo no probabilístico en caso los grupos ya estén definidos. Dichos autores enfatizan que, el muestreo consiste en seleccionar un conjunto de personas u objetos los cuales son considerados representativos dentro del grupo al que pertenecen con el propósito de investigar o determinar las características propias del conjunto, para ello se emplean reglas, criterios y procedimientos que se utilizan para elegir un conjunto de elementos de la población y representar lo que sucede en toda esta. El experimento de muestreo probabilístico está referido a las muestras en las que todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos. El estudio evidenciará el tipo de muestreo aleatorio estratificado, puesto que, la población se clasifica en grupos o por estratos.

Para determinar la cantidad de los docentes en el muestreo probabilístico, se realizó la conversión $n = 77/95 = 0.81$. Este valor se multiplicó por la cantidad de cada institución.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Docentes	institución educativa 1	institución educativa 2	Total
Primaria	11	24	35
Secundaria	13	29	42
Total	24	53	77

Criterios de exclusión:

Los docentes que no tienen la voluntad de colaborar en responder la encuesta.

Educadores que no trabajan en las instituciones de estudio.

Los docentes que tienen licencias o permisos.

Criterios de inclusión:

Los educadores que laboran en las instituciones de estudio.

Docentes que voluntariamente responden la encuesta.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Son procedimientos y acciones que permite al investigador recolectar la información indispensable para dar respuesta a las interrogantes del estudio, tal como mencionan Hernández- Sampiere y Mendoza (2018).

En la misma línea Hernández & Duana (2020) mencionan, para recolectar los datos, el investigador debe considerar un plan a seguir tales como: Tener una autorización previa a la recolección de datos; por otra parte, considerar un tiempo adecuado para recolectar, tabular y analizar los datos; además tomar en cuenta los recurso tanto humanos, económicos y físicos; así como también estar capacitado sobre los objetivos, el cómo seleccionar la muestra, que instrumento emplear procedimientos para recolectar los datos; finalmente tener la supervisión y coordinación sobre la distribución de los recursos humanos como componente en el estudio. En el mismo sentido Useche et al. (2019) mencionan que, la aplicación del instrumento es una actividad de campo que realiza el investigador con el fin de obtener los datos sobre el tema de investigación. En esta investigación se utilizó

como instrumento el cuestionario con diversas preguntas relacionado al tema en estudio y la encuesta fue la técnica con el cual se obtuvo la información de los docentes.

En cuanto se refiere a la validez, es determinar si el instrumento en realidad mide lo que se busca medir. Para lo cual es importante saber que se quiere medir y considerar aspectos importantes del fenómeno que se mide tal como plantean (Ramos & Rivera 2021). En este estudio al terminar de redactar el instrumento de investigación se sometió a la evaluación por juicio de expertos; quienes han valorado la forma, el contenido de los ítems en la encuesta; donde revisaron cada pregunta, verificando si cumplía con todos los criterios establecidos como la claridad, coherencia y relevancia; así como también si los ítems responden a la variable de estudio. (Anexo 2)

Tabla 3

Validez de expertos

N° Identificación de los expertos	Inst.1: Habilidades directivas	Inst.2: Gestión educativa
01 Mag.Huamaní Paliza, Frank David	Aplicable	Aplicable
02 Mag. Ramírez Vicente, Juan Carlos	Aplicable	Aplicable
03 Dra. Varas Toribio, Heller Koraly	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad es el grado que produce el instrumento con resultados coherentes y consistentes. En otras palabras, es cuando la aplicación del instrumento de forma repetida al mismo objeto o sujeto se obtiene resultados iguales, así como afirma (Soriano 2015). En esta investigación para lograr la confiabilidad del instrumento se realizó algunos pasos tales como la elaboración de las preguntas del cuestionario, guiado por indicadores, que son resultados de investigaciones y teorías sustentadas en el marco teórico.

Estadística de fiabilidad

Instrumento 1 V1 Habilidades directivas	Instrumento 2 V2 Gestión educativa
Alfa de Cronbach ,973 N de elementos 40	Alfa de Cronbach ,952 N de elementos 24

Tabla 4*Baremo de las variables y dimensiones*

Variable independiente	Bajo	Medio	Alto
Habilidades directivas	40-66	67-93	94-120
Habilidades personales	7-11	12-16	17-21
Habilidades interpersonales	15-24	25-34	35-45
Habilidades grupales	5 - 8	9-11	12-15
Habilidades de liderazgo	13-21	22-30	31-39
Variable dependiente	Bajo	Medio	Alto
Gestión educativa	24-39	40-55	56-72
Gestión institucional	5-8	9-11	12-15
Gestión administrativa	4-6	7- 9	10-12
Gestión pedagógica	6-9	10-13	14-18
Gestión comunitaria	9-14	15-20	21-27

Ficha técnica**Tabla 5***Ficha técnica de la variable habilidades directivas*

Nombre	Cuestionario sobre habilidades directivas
Autor	Raymondi Arteaga, Luciana Isabel
Año	2023
Lugar	Dos instituciones educativas públicas Puente Piedra, Lima
Objetivo	Recoger información sobre las habilidades directivas
Dimensión	Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, habilidades de liderazgo
Niveles o rango	Alto (94-120), Medio (67-93), Bajo (40-66)
Muestra	77 docentes
Confiabilidad	0,973
Escala de medición	(3) siempre (2) A veces (1) Nunca
Cantidad e ítems	40 ítems
Tiempo	30 minutos aproximadamente

Tabla 6*Ficha técnica de la variable gestión educativa*

Nombre	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor	Raymondi Arteaga, Luciana Isabel
Año	2023
Lugar	Dos instituciones educativas públicas Puente Piedra, Lima
Objetivo	Recoger información sobre la gestión educativa
Dimensión	Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria
Niveles o rango	Alto (56-72), Medio (40-55), Bajo (24-39)
Muestra	77 docentes
Confiabilidad	0,952
Escala de medición	(3) siempre (2) A veces (1) Nunca
Cantidad e ítems	24 ítems
Tiempo	15 minutos aproximadamente

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos Hernández & Mendoza (2020) plantean diversos pasos: Primero seleccionar el programa de análisis o software; como segundo paso consideran ejecutar el programa donde se solicita el análisis que se requiere seleccionando las opciones adecuadas; como tercer paso sugieren la revisión de la matriz para asegurar que no hay errores; como cuarto paso la evaluación de la confiabilidad y la validez del instrumento de investigación; en el quinto paso, plantean la exploración de los datos o la familiarización con los datos y la obtención de los primeros resultados; en el sexto paso idean el análisis de las hipótesis planteadas, mediante pruebas estadísticas y ver la posibilidad de generalizar un análisis tipo inferencial; en el séptimo paso vemos el realizar análisis adiciones de diferentes ángulos; finalmente en el octavo paso consideran la preparación de los resultados para presentarlos previo el análisis general y específicos.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar los instrumentos de la recolección de la información en los docentes, se realizó una base de datos para interpretar los resultados, determinar el nivel de significatividad SPSS, luego se elaboró las tablas cruzadas entre las variables de estudio y entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, donde se obtuvo resultados, posteriormente se interpretó los datos obtenidos. Se determinó el nivel de significancia que alcanzó un valor igual a 0,000, lo cual implica que las habilidades directivas impactan de forma significativa en la gestión educativa, finalmente se analizó los resultados conseguidos y de acuerdo a ello se elaboró las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Partimos que, la ética es el comportamiento humano, donde se diferencia lo correcto y lo incorrecto. Donde los seres humanos deben demostrar un comportamiento ético en todos los aspectos de su vida a diario en los diversos ámbitos tal como sostienen Inguillay et al. (2020). En esta investigación se tendrá en cuenta la condición ética, que garantiza el anonimato y la confidencialidad de la información del estudio obtenido, se utilizará con transparencia y responsabilidad para fines académicos. De igual manera se considerará en las referencias las bases teóricas y conceptos empleados, citando a los autores según el estilo y estándares propuestos en el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020). De igual manera se respetará el software Turnitin para el no plagio, tal como lo considera la universidad.

IV. RESULTADOS

Habilidades directivas vs. Gestión educativa

Tabla 7

Tabla cruzada entre Habilidades directivas vs. Gestión educativa

		Gestión educativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades directivas	Bajo	13 16,9%	5 6,5%	0 0,0%	18 23,4%
	Medio	3 3,9%	20 26,0%	10 13,0%	33 42,9%
	Alto	0 0,0%	10 13,0%	16 20,8%	26 33,8%
Total		16 20,8%	35 45,5%	26 33,8%	77 100,0%

En la tabla 7, de los 77 docentes participantes de la encuesta, se evidenció que: el 23,4% (18) señalaron un nivel bajo en la variable habilidades directivas, el 42,9% (33) indicaron que se encuentra en un nivel medio y el 33,8% (26) expresaron que se ubica en un nivel alto, en cuanto a la gestión educativa el 20,8% (16) de los encuestados manifestaron que se ubica en un nivel bajo, el 45,5% (35) manifestaron que es ubica en un nivel medio y el 33,8% (26) respondieron que se tiene un nivel alto. Por tal motivo, un porcentaje significativo de los docentes consideran que hay ecuanimidad, planificación, comunicación eficaz y motivación hacia los colaboradores desde la dirección, administración y pedagogos que buscan sostener al centro educativo.

Tabla 8

Tabla cruza entre Habilidades directivas personales vs. Gestión educativa

		Gestión educativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades directivas personales	Bajo	5 6,5%	12 15,6%	8 10,4%	25 32,5%
	Medio	5 6,5%	17 22,1%	13 16,9%	35 45,5%
	Alto	6 7,8%	6 7,8%	5 6,5%	17 22,1%
Total		16 20,8%	35 45,5%	26 33,8%	77 100,0%

De la tabla 8, de los 77 docentes que respondieron la encuesta, se obtuvo que: el 32,5% (25) señalaron que la variable habilidades directivas personales se localiza en un nivel bajo, el 45,5% (35) respondieron que están en un nivel medio y el 22,1% (17) respondieron que están en un nivel alto, en cuanto que la gestión educativa institucional el 20,8% (16) de los participantes encuestados mencionaron que se tiene un nivel bajo, el 45,5% (35) manifestaron que se encuentran en un nivel medio y el 33,8% (26) expresaron que se tiene un nivel alto. Por consiguiente, la mayor parte de docentes considera que regularmente hay manejo de estrés, equilibrio de trabajo y solución de problemas para poder dirigir el centro educativo y fortalecer el desempeño de la escuela.

Tabla 9

Tabla cruzada entre Habilidades directivas interpersonales vs. Gestión educativa

		Gestión educativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Habilidades directivas interpersonales	Bajo	6 7,8%	11 14,3%	13 16,9%	30 39,0%
	Medio	7 9,1%	18 23,4%	10 13,0%	35 45,5%
	Alto	3 3,9%	6 7,8%	3 3,9%	12 15,6%
Total		16 20,8%	35 45,5%	26 33,8%	77 100,0%

De la tabla 9, de los 77 docentes que fueron encuestados, se visualiza que: el 39,0% (30) indicaron que se sitúan en un nivel bajo en las habilidades directivas interpersonales, el 45,5% (35) manifestaron que se localiza en un nivel medio y el 15,6% (12) expresaron que se ubica en el nivel alto, en cuanto que la gestión educativa administrativa el 20,8% (16) de los encuestados mencionaron que se tiene un nivel bajo, el 45,5% (35) respondieron que se tiene un nivel medio y similar otro 33,8% (26) indicaron que se tiene un nivel alto. Por consiguiente, se puede decir, casi la mitad de los docentes señalaron que es regular la comunicación asertiva, manejos de conflictos e involucramiento para la gestión y dirección del centro educativo de forma sostenible.

Tabla 10*Tabla cruzada entre Habilidades directivas grupales vs. Gestión educativa*

		Gestión educativa			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Habilidades directivas grupales	Bajo	2 2,6%	7 9,1%	3 3,9%	12 15,6%
	Medio	10 13,0%	16 20,8%	14 18,2%	40 51,9%
	Alto	4 5,2%	12 15,6%	9 11,7%	25 32,5%
Total		16 20,8%	35 45,5%	26 33,8%	77 100,0%

En la tabla 10, se tiene que de los 77 docentes que participaron de la encuesta indicaron lo siguiente: con respecto a las habilidades directivas grupales, el 15,6% (12) señalaron que se ubica en un nivel bajo, el 51,9% (40) manifestaron que el nivel es medio y el 32,5% (25) señalaron que el nivel es alto, mientras que con respecto a la gestión educativa, el 20,8% (16) de los participantes en el estudio expresaron que dicha variable se sitúa en el nivel bajo, el 45,5% (35) indicaron que el nivel es medio y un 33,8% (26) manifestaron que el nivel es alto. Por tal motivo, un poco más de la mitad de los docentes afirman que hay una regular capacidad e involucrar a los demás, implementación de equipos de trabajo bien comunicados, trabajo en equipo y liderazgo de cambio positivo para una excelente dirección y gestión del centro educativo para el diseño de nuevas políticas y proyectos de desarrollo que permitan garantizar una educación de calidad.

Tabla 11*Tabla cruzada entre Habilidades directivas de liderazgo vs. Gestión educativa*

		Gestión educativa			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Habilidades directivas de liderazgo	Bajo	3 3,9%	11 14,3%	4 5,2%	18 23,4%
	Medio	9 11,7%	17 22,1%	10 13,0%	36 46,8%
	Alto	4 5,2%	7 9,1%	12 15,6%	23 29,9%
Total		16 20,8%	35 45,5%	26 33,8%	77 100,0%

En la tabla 11, se obtiene que de los 77 docentes fueron participes de la encuesta indicaron lo siguiente: con respecto a las habilidades directivas de liderazgo, el 23,4% (18) indicaron que la variable se ubica un nivel bajo, el 46,8% (36) señalaron que el nivel es medio y el 29,9% (23) expresaron que el nivel es alto, por otra parte, con respecto a la gestión educativa comunitaria, el 20,8% (16) de los encuestados respondieron la variable se sitúa en el nivel bajo, el 45,5% (35) manifestaron que el nivel es medio y un 33,8% (26) respondieron que el nivel es alto. Por lo tanto, casi la mitad de docentes mantienen su postura sobre que la comunicación de forma horizontal, capacidad de resolución de conflictos, el uso de estrategias a corto y largo plazo e inteligencia emocional para gestionar el centro educativo para que se pueda mejorar en la calidad de la educación y el desempeño es regular.

Seguidamente tenemos la estadística inferencial.

Según Mayorga et al, (2020) a la estadística inferencial se conoce también como estadística inductiva. Esta técnica analiza los datos obtenidos de la población a partir de una muestra; permite predecir y tomar decisiones. Se utiliza para realizar la prueba de hipótesis; se basa en probabilidades y se trata de obtener información en base a un procedimiento ordenado con los datos conseguidos.

Para realizar este tipo de análisis, primero se lleva a cabo una prueba de normalidad que ayuda a determinar si el dato proviene de una distribución normal o no normal. Luego, se decide si se debe usar pruebas estadísticas o de hipótesis. También se puede realizar una prueba creando un mapa de probabilidad normal, tal como considera Gutiérrez y Vladimirovna (2016), si Kolmogorov-Smirnov confirma la distribución normal.

Se consideraron dos eventos para determinar esta prueba de normalidad:

Ho: Habilidades directivas, gestión educativa y sus dimensiones, presentan distribución normal.

Ha: Habilidades directivas, gestión educativa y sus dimensiones, no presentan distribución normal.

Se utilizó el método de p-valor para determinar si los supuestos eran rechazados o no, considerando que:

Si $\alpha \leq 0.05$, es rechazado H_0 , y si $\alpha > 0.05$, no es rechazado H_0 .

En este caso, α es la significancia y tiene una confiabilidad del 95 %, lo que resulta en un margen de error del 5 %.

En la prueba de normalidad de la variable 1, con sus dimensiones correspondientes, y la variable 2, donde algunos valores de significancia fueron normales y otros no. Como resultado, se descartó la hipótesis nula (H_0), y se determinó que todas las variables tenían una distribución no normal. Para las hipótesis, se utilizó estadística no paramétrica y RLO porque las habilidades directivas, la gestión educativa y sus dimensiones no tienen una distribución normal.

Regresión logística ordinal (RLO)

Según Morales et al. (2018), la investigación en las ciencias sociales generalmente es cualitativa y se presenta en escalas ordinales o nominales. Los investigadores quieren conocer la variabilidad en función de los cambios registrados en la variable dependiente. En lo cual se utilizó el análisis de RLO, lo cual no requiere una distribución típica. El objetivo es explicar cómo la variable ordinal "y" se comporta en relación con la variable independiente "x".

Prueba de hipótesis.

Este examen estadístico utiliza datos de muestra para determinar el valor de uno o más parámetros en las distribuciones de probabilidad, según Rincón (2019). Estas pruebas paramétricas determinan si la hipótesis nula, que se considera una hipótesis cierta y se representa por H_0 , es rechazada o no. Solo se rechazará la hipótesis alternativa si los resultados de las pruebas indican que H_0 no es cierto. En consecuencia, los resultados del análisis pueden respaldar o negar H_0 .

Decisión estadística

Rodríguez et al. (2016) plantean que la decisión estadística, implica establecer suposiciones consistentes sobre la hipótesis nula (H_0) para decidir si se puede rechazar o no utilizando el p-valor. La letra p representa la probabilidad de que el fenómeno observado sea el resultado de un evento aleatorio.

Si $\alpha \leq 0.05$, la H_0 se rechaza, pero si $\alpha > 0.05$, no se rechaza.

El valor de significancia " α " tiene un margen de error del 5 %, lo que indica una confiabilidad del 95 %.

Hipótesis general de la investigación

Ho: Las habilidades directivas no influyen de forma significativa en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Ha: Las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	61,200			
Final	15,181	46,019	2	,000

Como se puede observar en la tabla 12, el Chi- cuadrado fue de 46,019 y la significancia alcanza un valor de 0,000, por lo tanto, es rechazada el Ho. Es decir, se corroboró que las habilidades directivas tienen un impacto significativo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 13

Prueba Pseudo R cuadrado.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,450
Nagelkerke	,512
McFadden	,284

En la tabla 13, muestra los valores de la prueba Pseudo R2, se halló que Cox y Snell tiene el valor de 0,450 y el valor de Nagelkerke fue de 0,512, lo cual señaló que las habilidades directivas explican la gestión educativa en un 45% según Cox y Snell y en un 51.2 % según Nagelkerke. Como resultado el nivel de ajuste es muy bueno, porque se acerca a 1. En cuanto al estadístico R2 de Cox y Snell se comparó un modelo nulo (gestión educativa), con el modelo m parámetro (habilidades directivas), utilizando el cálculo de verosimilitud de logaritmo.

Hipótesis específica 1

H₀: Las habilidades directivas personales no influyen de forma significativa en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

H₁: Las habilidades directivas personales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	90,081			
Final	11,770	78,311	2	,000

Como se puede apreciar en la tabla 14, el Chi-cuadrado fue de 78,311 y la significancia alcanza un valor de 0,000, es decir, es rechazada el H₀. Por lo tanto, se afirmó que las habilidades directivas personales presentan un impacto significativo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 15

Prueba Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,638
Nagelkerke	,730
McFadden	,491

La tabla 15 muestra los valores de la prueba Pseudo R², se halló que Cox y Snell tiene el valor de 0,638 y Nagelkerke fue de 0,730, lo cual señaló que las habilidades directivas personales explican a la gestión educativa en un 63.8% según Cox y Snell y según la prueba de Nagelkerke en 73%. Como resultado, el nivel de ajuste es muy bueno porque se acerca a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell, se comparó un modelo nulo (gestión educativa) con el modelo m parámetro (habilidades directivas personales). Esto se hizo utilizando el cálculo de verosimilitud de logaritmo.

Hipótesis específica 2

H₀: Las habilidades directivas interpersonales no influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

H₁: Las habilidades directivas interpersonales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	54,176			
Final	16,415	37,761	2	,000

Como se puede apreciar en la tabla 16, se determinó que el Chi-cuadrado fue de 37,761 y la significancia tuvo un valor de 0,000, en consecuencia, es rechazada el H₀. Por lo tanto, se aseveró que las habilidades directivas interpersonales influyen de forma significativa en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 17

Prueba Pseudo R cuadrado.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,448
McFadden	,244

En la Tabla 17 los valores de la prueba Pseudo R², se halló que Cox y Snell tiene el valor de 0,388 y Nagelkerke 0,448, lo cual indica que las habilidades directivas interpersonales explican a la gestión educativa en un 38.8% según Cox y Snell y 44.8% según la prueba de Nagelkerke. Como resultado, el nivel de ajuste es muy bueno porque se acerca a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell, se comparó un modelo nulo (gestión educativa) con el modelo m parámetro (habilidades directivas interpersonales), utilizando el cálculo de verosimilitud de logaritmo.

Hipótesis específica 3

H₀: Las habilidades directivas grupales no influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

H₁: Las habilidades directivas grupales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,770			
Final	20,236	28,534	2	,000

En la tabla 18, se observó que el Chi-cuadrado fue de 28,534 y la significancia tuvo un valor de 0,000, por ende, es rechazada el H₀. Por consiguiente, se afirmó que las habilidades directivas grupales presentan influencia significativa en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 19

Prueba Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,310
Nagelkerke	,353
McFadden	,177

En la tabla 19 muestra que los valores de la prueba Pseudo R², se halló que Cox y Snell tiene un valor de 0,310 y Nagelkerke 0,353, lo cual indica que las habilidades directivas grupales explican la gestión educativa en un 31% según Cox y Snell y 35.3% según la prueba de Nagelkerke. Como resultado, el nivel de ajuste es muy bueno porque se acerca a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell, se comparó un modelo nulo (gestión educativa) con el modelo m parámetro (habilidades directivas grupales), utilizando el cálculo de verosimilitud de logaritmo.

Hipótesis específica 4

H₀: Las habilidades directivas de liderazgo no influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

H₁: Las habilidades directivas de liderazgo influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,990			
Final	20,278	13,713	2	,001

En la tabla 20, se determinó que el Chi-cuadrado fue de 13,713 y la significancia tuvo un valor de 0,000, por ende, es rechazada el H₀. Es decir, se afirmó que las habilidades directivas de liderazgo presentan influencia significativa en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 21

Prueba Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,163
Nagelkerke	,186
McFadden	,085

En la Tabla 21, los valores de la prueba Pseudo R² se encontró que el valor de Cox y Snell fue 0,163 y en la prueba de Nagelkerke fue 0,186, lo cual indicó que las habilidades directivas de liderazgo explican a la gestión educativa en un 16.3% según la prueba de Cox y Snell, mientras en un 18.6% según la prueba de Nagelkerke. Como resultado, el nivel de ajuste es muy bueno porque se acerca a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell, se comparó un modelo nulo (gestión educativa) con el modelo m parámetro (habilidades de liderazgo directivas). Esto se hizo utilizando el cálculo de logaritmo de la verosimilitud.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general fue determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023. En ese contexto, luego de haber sido procesados los resultados, se observó que el Chi- cuadrado fue de 46,019 y la significancia alcanza un valor igual a 0,000, por lo tanto, se corroboró que las habilidades directivas tienen un impacto significativo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023, de igual forma en la prueba Pseudo R², Cox y Snell y Nagelkerke señalaron que, las habilidades directivas explican la gestión educativa en un 45% y en 51.2 % respectivamente. Estos resultados fueron apoyados con lo que se detalla seguidamente: El 23,4% señalaron que la variable habilidades directivas se presenta en un nivel bajo, el 42,9% señalaron que se ubican en un nivel medio y el 33,8% expresaron que se ubica en un nivel alto, en cuanto que la gestión educativa el 20,8% de los encuestados indicaron que se ubica en un nivel bajo, el 45,5% manifestaron que se ubica en un nivel medio y el 33,8% respondieron que tiene un nivel alto. Estos resultados, se puede comparar con el estudio de Álvarez (2019) quién trato de deslindar la existencia de una vinculación entre las habilidades directores con la gestión educativa en un establecimiento educativo del distrito de San Martín de Porres, producto de su investigación concluyó que hay una vinculación significativa entre las habilidades de los directores y la gestión educativa, definido por el Rho de Spearman igual a 0.847 y con el grado de significancia $P < 0.05$. En la misma línea planteó la condicional que a mejores habilidades directivas mejores resultados en su gestión, sugiriendo de esta manera que el Ministerio de Educación debe dar apertura a más programas de capacitación dirigido a los directores de los distintos establecimientos educativos, para ayudar a mejorar sus habilidades directivas. Contrastando con la investigación de Sagredo et al. (2019) quienes vincularon la gestión directiva, la motivación con el compromiso de los educadores en los establecimientos educativos para personas adultas en Chile y en los resultados encontraron que los docentes están muy de acuerdo con la gestión administrativa con un 27,5%, de acuerdo con un 40% y en desacuerdo con un 32,5%; además existe una alta correlación de 0,623 que lo considera significativa y positiva entre el estudio de la gestión directiva vinculado

con el clima organizacional y están relacionados con la satisfacción laboral, la motivación y la gestión.

Además, de manera teórica, es concordante al argumento de la variable de habilidades directivas que están basadas en el enfoque de la organización tal como deduce Pineda et al. (2011) quienes plantean que el objetivo, organizar, comunicar y motivar; son indicadores de las habilidades directivas, así como también formar personas, desarrollar, medir y evaluar; resalta la competencia personal y el éxito en la práctica organizacional. Seguidamente enfatizan que las habilidades en las personas son indispensables para el manejo de la vida propia y por otro lado en las habilidades administrativas tenemos las habilidades de mercado y habilidades de jerarquía. Finalmente, están de acuerdo con las habilidades de planificar, organizar, las habilidades que están centradas en el desarrollo de los subordinados, el de capacitar, la efectividad, gestión del tiempo, las habilidades de liderazgo considerado lo más difícil de aprender y desarrollar.

En cuanto a la gestión directiva tiene sus inicios en la teoría de la administración de Henry Fayol de (1916) donde se considera tres aspectos muy importantes que son: La distribución del trabajo, las disposiciones que son aplicados en el proceso administrativo y el planteamiento de los criterios que orientan a la función administrativa. Para que el proceso administrativo se desarrolla correctamente Fayol toma en cuenta cinco pasos: En el primer paso esta la planificación; que es considerado como base en el procedimiento administrativo, establece los objetivos claros, métodos o estrategias para lograr las metas. En el segundo paso esta la organización, donde se considera los recursos educativos y materiales, los cuales deben estar disponibles para realizar un trabajo eficiente y rápido. En el tercero paso considera dirigir, que aparte de la organización y coordinación con los empleados en la empresa, se encarga de motivar y que existe un buen canal de comunicación con todo el personal. En el cuarto paso esta el control, se refiere en asegurar que todo el funcionamiento se adecue con lo esperado y estar pendiente que todo marcha bien. Como quinto paso considera prever, es en este paso que se debe tener una visión hacia el futuro y estar preparados ante posibles escenarios. Así como también Oplatka (2019) consideró que, la gestión educativa se relaciona estrechamente a la disciplina de la educación, tanto a la teoría y la práctica vinculado con enfoques

contextuales, en el cual plantea la creación de campos de estudios de la gestión educativa que estén dirigidos precisamente a los contextos latinoamericanos y no foráneos; para poder focalizar los problemas latinoamericanos. Tales como forma de liderazgo propios de la sociedad, que con lleva a empoderar a los estudiantes como líderes que promuevan liderazgo educativo partiendo de su herencia social y cultural.

El primer objetivo específico de esta investigación fue establecer la influencia de las habilidades personales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023, se obtuvo que el Chi-cuadrado fue de 78,311 y la significancia alcanza un valor de 0,000, es decir, se afirmó que las habilidades directivas personales presentan un impacto significativo en la gestión educativa, de la misma manera se realizó la prueba Pseudo R² Cox y Nagelkerke, donde se obtuvo un resultado de 0,730, lo cual señaló que las habilidades directivas personales explican a la gestión educativa en un 63.8% y en 73% correspondientemente. Esto se explica a través de las habilidades directivas personales, es necesario conocerse a sí mismos, manejar el estrés, el tiempo y dar soluciones analizando las situaciones. Aunado a ello, se observa que, el 32,5% señalaron que la variable habilidades directivas personales se localiza en un nivel bajo, el 45,5% indicaron que esta en un nivel medio y el 22,1% respondieron que se ubica en un nivel alto, en lo que se refiere a la gestión educativa institucional el 20,8% de los participantes encuestados mencionaron que se tiene un nivel bajo, el 45,5% indicaron que se ubica en un nivel medio y el 33,8% expresaron que se tiene un nivel alto. Por consiguiente, la mayor parte de docentes considera que hay un regular equilibrio de trabajo, solución de problemas y manejo de estrés para poder dirigir el centro educativo y fortalecer el desempeño de la escuela. Estos resultados se relacionan con Alvarado (2018) quien realizó un estudio para conocer el vínculo de las variables de habilidades gerenciales con la calidad de la gestión educacional de los directivos, en los resultados del análisis de los ítems indican valores superiores a 0.20 que se puede entender que son consistentes entre sí. En la evaluación por medio del coeficiente Alfa de Cronbach los valores son mayores a 0,81 que se entiende como significativo y por ende el análisis de las habilidades gerenciales son confiables. Por los valores de los resultados obtenidos que oscilan entre 0,69 y 0,78 concluye que existe una correlación directa entre las variables

estudiadas. Contrastando con la investigación con Inca (2022) quien realizó una investigación sobre el coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas. En los resultados de su estudio encontró que el 97.7% tienen una opinión muy positiva sobre el coaching académico; en las dimensiones en cuanto se refiere a la comunicación 97,7% se encontraron en el nivel alto, 2,3% en el nivel medio y manifiesta que los directores están de acuerdo con la habilidad de comunicarse de forma efectiva y satisfactoria con los integrantes de su institución. En cuanto al manejo emocional 95,5% están en nivel alto y 4,5% en nivel medio, además indica que están de acuerdo en saber manejar sus emociones en las diversas situaciones para crear un ambiente laboral favorable, abierto a los cambios y exigencias del contexto.

El segundo objetivo específico fue establecer la influencia de las habilidades interpersonales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023, se determinó que el Chi-cuadrado fue de 37,761 y la significancia tuvo un valor de 0,000. Por lo tanto, se aseveró que las habilidades directivas interpersonales influyen de forma significativa en la gestión educativa, reforzando con los valores de la prueba Pseudo R² Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual indicó que las habilidades directivas interpersonales explican a la gestión educativa en un 38.8% y 44.8% respectivamente. Del resultado se puede considerar que, el trabajo en equipo, la motivación a los empleados, la comunicación de apoyo, el manejo de conflicto, los estímulos, la negociación, el saber escuchar, tener objetivos claros, generar ambientes positivos y reuniones productivas son primordiales para poder interactuar con los diferentes empleados de una organización. Además, a ello, se observa que, el 39,0% indicaron que las habilidades directivas interpersonales se sitúan en un nivel bajo, el 45,5% manifestaron que se localiza en un nivel medio y el 15,6% expresaron que se ubica en el nivel alto, en lo que se refiere a la gestión educativa el 20,8% de los encuestados mencionaron que se tiene un nivel bajo, el 45,5% señalaron que tiene un nivel medio y 33,8% indicaron que se tiene un nivel alto. En consecuencia, casi la mitad de los educadores tienen en cuenta la comunicación asertiva, manejos de conflictos e involucramiento para la gestión y dirección del centro educativo de forma sostenible. Estos resultados son concordantes con la tesis de Torres (2020) que buscó estudiar la vinculación entre habilidades intrapersonales tales como la consciencia, la regulación, la

autonomía emocional y el optimismo, como pioneras de la inteligencia emocional y el Burnout en docentes, cuyo resultado evidenciaron que del total de participantes el 74.47% fueron de instituciones públicas y el 21.35% de instituciones privadas y el 3,6% pertenecieron a ambos ámbitos. El coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach para los instrumentos fue igual a 0.85. En el resultado la escala de optimismo tiene el nivel más elevado, mientras que la autonomía emocional tiene un valor menor; manifiesta que podría ser debido a la estabilidad laboral que tiene la mayoría de los educadores que trabajan en el sector público, así como también evidencia la baja autonomía emocional que puede desencadenar dependencia de otros participantes de la institución educativa o conformidad en realizar su labor. Además, los resultados ponen en manifiesto que las mujeres cuentan con mejores habilidades en reconocer y manejar sus emociones, pero más propensas a cansarse rápido; por otro lado, revelan que los hombres son los más insatisfechos con su trabajo, esto puede ser debido a las condiciones de educación que hayan recibido como parte de su formación a nivel familiar o cultural, de igual forma se evidencia a nivel secundaria elevado agotamiento emocional. En la investigación se consideró que las habilidades intrapersonales están relacionadas implícitamente a manifestar el desgaste docente; por ende, el educador que tiene competencia emocional alta, va a desenvolverse en el aula llegando a un ambiente favorable para el aprendizaje, incrementando el rendimiento escolar de los educandos e iniciando relaciones armoniosas con todos los integrantes de la institución. Así mismo Morales (2019) realizó una investigación en lo cual llegó a la conclusión que hay una relación significativa entre las variables de habilidades gerenciales y el desempeño laboral en un rango moderado y fuerte con un coeficiente de correlación $Rho = 0.587$, lo cual confirmó que existe una correlación estadísticamente significativa. De la misma forma, son semejantes con la tesis de Paredes et al. (2021), quienes arribó que las habilidades directivas se vinculan significativamente con la planificación estratégica, con un p-valor de 0 y un valor Kendall Tau-b de 0,294. Donde concluyó que cuanto mejor sea la conciencia referido a la gestión de habilidades directivas, se obtendrán mejores resultados en la planificación estratégica. Asimismo, las habilidades interpersonales crean vínculos positivos y buenas relaciones con los demás, para ello hay que reconocer cómo somos emocionalmente nosotros y los

demás para poder tener una buena relación, lo que permitirá a todos los empleados crecer profesionalmente, garantizando así una mejor calidad.

El tercer objetivo específico fue establecer la influencia de las habilidades grupales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima. Se observó que el Chi-cuadrado fue de 28,534 y la significancia tuvo un valor de 0,000. Por consiguiente, se afirmó que las habilidades directivas grupales presentan influencia significativa en la gestión educativa. Reforzando a ello los valores de la prueba Pseudo R2Cox y Snell y Nagelkerke, lo cual indica que las habilidades directivas grupales explican la gestión educativa en un 31% y 35.3% correspondientemente. Aumentando a ello con respecto a las habilidades directivas grupales, el 15,6% señalaron que se ubica en un nivel bajo, el 51,9% manifestaron en el nivel medio y el 32,5% en el nivel alto, mientras con respecto a la gestión educativa, el 20,8% de los participantes en el estudio expresaron que dicha variable se sitúa en el nivel bajo, el 45,5% indicaron que el nivel es medio y un 33,8% manifestaron que el nivel es alto. Por lo tanto, un poco más de la mitad de los docentes afirman que hay una regular capacidad e involucrar a los demás, implementación de equipos de trabajo bien comunicados, trabajo en equipo y liderazgo de cambio positivo para una excelente dirección y gestión del centro educativo. Concuera con Ortiz et al. (2020) quienes consideran que, el líder debe tener una participación de forma activa, con grupos de personas; también saber motivar, saber corregir y colaborar. En cuanto a la motivación debe animar a los docentes y administrativos, generando la disposición para desempeñarse en función a los objetivos de la institución, también impulsar el compromiso de las personas, considerar la importancia de promover un ambiente motivador y para lo cual se hace fundamental conocer a sus trabajadores. En cuanto a la habilidad de saber corregir a un integrante, el líder debe procurar que los colaboradores reconozcan sus errores y que debe quedar como experiencia de aprendizaje. Finalmente, en cuanto a la habilidad de colaboración los actores deben ser conducido al trabajo en equipo, coordinado, con responsabilidad para lograr los propósitos planteados en beneficio de todos participantes de la institución. estos resultados tienen similitudes con el trabajo de Soto (2019) que considera, las habilidades grupales como la capacidad de fomenta el trabajo colaborativo, donde cada persona conoce cuál es el rol que tiene y de esa manera aportar al objetivo

en común, también sugiere impulsar la confianza, la autodeterminación y la autoeficacia. Además, menciona que los colaboradores de los grupos que no son dependientes, se apoyan para conseguir la meta, muestra compañerismo., impulsa en liderar de manera eficiente, creando un ambiente real hacia el cambio positivo.

El cuarto objetivo específico fue establecer la influencia de las habilidades de liderazgo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023. se obtuvo que el Chi-cuadrado fue de 13,713 y la significancia tuvo un valor de 0,000. Es decir, se afirmó que las habilidades directivas de liderazgo presentan influencia significativa en la gestión educativa, dicho resultado respalda la prueba Pseudo R2 Cox y Snell, y Nagelkerke, lo cual indicó que las habilidades directivas de liderazgo explican a la gestión educativa en un 16.3% y en 18.6% respectivamente. Así mismo en los resultados de la encuesta con respecto a las habilidades directivas de liderazgo, el 23,4% indicaron que la variable se ubica un nivel bajo, el 46,8% señalaron que el nivel es medio y el 29,9% expresaron que el nivel es alto, por otra parte, con respecto a la gestión educativa comunitaria, el 20,8% de los encuestados respondieron la variable se sitúa en el nivel bajo, el 45,5% en el nivel medio y un 33,8% en el nivel alto. Por lo tanto, casi la mitad de docentes mantienen su postura sobre que la comunicación de forma horizontal, capacidad de resolución de conflictos, el uso de estrategias a corto y largo plazo e inteligencia emocional para gestionar el centro educativo. Estos resultados se acercan a la investigación de Huerta (2020) quien desarrolló un estudio con el fin de explorar la posible vinculación de las habilidades gerenciales con la toma de decisiones en la gestión institucional de los directivos y como resultado se comprobó que las variables se vinculan de forma significativa por una correlación alta de 0.740 y 0.723, además un valor de significancia menor a 0.05. Llegó a la conclusión que las habilidades gerenciales de los directores de los establecimientos educativos están en proceso de lograr las competencias. Por otra parte, concluye que las decisiones de los directivos no son muy apropiadas y esto puede perjudicar su gestión y el desarrollo de sus habilidades gerenciales. Por su parte Gálvez & Llatas (2022) plantean que, el liderazgo transformacional permite que las tareas asignadas a la gestión educativa de la institución y a los colaboradores se lleven a cabo de manera adecuada, además la gestión educativa abarca todos los procesos que se enfocan en la dirección, control de los recursos y organización de la

institución, lo que requiere una base de liderazgo transformacional. Del mismo modo Ninco (2021) en su estudio sobre el liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa encontró que la confiabilidad del instrumento el coeficiente fue de consistencia interna elevada igual a 0,957, este valor del coeficiente es próximo a 1, quiere decir que el instrumento es confiable. Como resultado encontró que la gestión educacional posibilita el empoderamiento de los integrantes de la institución fomentando el grupo de trabajo en un 100%, por medio de la exigencia individual un 92% y promoviendo las redes sociales un 60%. Por otra parte, la gestión educativa apoya en la cultura de aprendizaje e innovación el 100% respondieron que sí, así como también, del total de los maestros encuestados 92% señalaron que la gestión educativa promueve el liderazgo y la responsabilidad compartida. Además, en la institución el 80% de los encuestados respondieron que tiene el compromiso con su propia superación, con los procesos de desarrollo y con los objetivos organizacionales. Sobre el liderazgo el 100% de los educadores consideraron que se basa en el ejemplo y la persuasión. El 100% de los maestros respondieron que hay acompañamiento individualizado, reciben apoyo, hay exigencia por parte de los directivos. En cuanto al clima de trabajo en la institución el 96% manifestaron que, si hay respeto, es abierto, hay tolerancia y existe confianza mutua y el 4% no lo hay. El 100% de los educadores respondieron que en la institución existe una cultura de trabajo de forma participativa y cooperativa. El 100% de los docentes manifestaron que la persona y su desarrollo es el centro de atención en la gestión educativa. Todos los maestros encuestados coinciden que los asuntos administrativos dependen de los objetivos pedagógicos. Finalmente plantea que hay evidencia de un perfil administrativo con condiciones que favorecen el liderazgo pedagógico donde los miembros de la institución se van empoderando producto del acompañamiento y las exigencias a las personas para su desarrollo y crecimiento personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En el estudio con respecto al objetivo general planteado se determinó que las habilidades directivas explican a la gestión educativa en un 51.2%. De lo que se infiere que las habilidades directivas impactan significativamente en la gestión educativa. Esto a razón del análisis del modelo de regresión logística ordinal, que se reafirmó con los valores de la prueba Pseudo R cuadrado de Sox y Snell y de Nagelkerke. Además, se puede decir que, las habilidades directivas son cada vez más importantes en las organizaciones y de igual manera se volvió en un tema de mayor relevancia para el desarrollo profesional de las personas.

Segunda:

En el primer objetivo específico se determinó que las habilidades directivas personales explican a la gestión educativa en un 73%. A razón del análisis del modelo de regresión logística ordinal, que confirmó con los valores de la prueba Pseudo R cuadrado de Sox y Snell y de Nagelkerke, se infiere que, las habilidades directivas personales impactan considerablemente en la gestión educativa. Es decir, en adquirir competencias, como la gestión del tiempo, la toma de decisiones, el desarrollo de la inteligencia emocional, adaptación y estar preparados para el cambio.

Tercera:

En el segundo objetivo específico, se determinó que las habilidades directivas interpersonales explican a la gestión educativa en 44.8% y debido al análisis del modelo de RLO que se confirmó con los valores de la prueba Pseudo R cuadrado de Sox y Snell y de Nagelkerke, se infiere que, las habilidades directivas interpersonales impactan significativamente en la gestión educativa. Es decir, evidencian que desarrollan un trabajo en equipo, se resalta el interés en común, plantean objetivos claros y buscan estrategias de solución frente a una dificultad.

Cuarta:

En el tercer objetivo específico, se determinó que las habilidades directivas grupales explican a la gestión educativa en 35.3%, además con la comprobación del modelo de RLO y de los valores con la prueba Pseudo R cuadrado de Sox y Snell y de Nagelkerke, se infiere que las habilidades directivas grupales impactan

significativamente en la gestión educativa. Es decir, fomentan el trabajo colaborativo, aprenden de la experiencia, motivan el apoyo hacia el logro de los objetivos y lideran el cambio positivo de la institución.

Quinta:

En el cuarto objetivo específico, se determinó que las habilidades directivas de liderazgo explican a la gestión educativa en 18.6%. con el resultado del modelo de regresión logística ordinal, que fueron apoyados por los valores de la prueba Pseudo R cuadrado de Sox y Snell y de Nagelkerke, se puede decir que las habilidades directivas de liderazgo impactan significativamente en la gestión educativa. Lo cual describe que hay comunicación de forma eficaz, se incentiva a los docentes poner en práctica el liderazgo en el salón de clases, se delega las funciones, hay muestra empatía y toma decisiones oportunas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas de la UGEL de dicha jurisdicción se recomienda promover encuentros continuos de directores para compartir sus experiencias, observar, realizar una discusión reflexiva y realizar propuestas para descubrir patrones de desempeños efectivos, de esta manera promover estrategias de mejoramiento que fortalece las habilidades directivas y la gestión educativa en las dos instituciones de estudios y otros establecimientos educativos.

Segunda:

A los coordinadores de las Redes educativas se recomienda realizar Talleres para desarrollar las habilidades personales y mejorar la gestión educativa en los educadores, puedan fortalecer los valores, sus competencias pedagógicas de acuerdo a los avances de la educación y por ende el empoderamiento favorezca a los estudiantes de dichas instituciones u otras.

Tercera:

A los coordinadores de las Redes educativas se recomienda realizar encuentros virtuales o presencial, para desarrollar las habilidades interpersonales y contribuyen a mejorar la gestión educativa, considerando las fortalezas de cada individuo que promueva el trabajo en equipo, además los docentes puedan poner en práctica y seguir desarrollando sus competencias pedagógicas en favor de los estudiantes.

Cuarta:

A los directores de las instituciones educativas pública se recomienda incentivar en realizar una comunidad de aprendizaje, incluyendo a los docentes para reforzar y mantener sus habilidades grupales y de gestión educativa, mediante el trabajo colaborativo seguir innovando los procesos pedagógicos y el desarrollo de técnicas grupales para promover resultados colectivos en favor de los estudiantes.

Quinta:

A los directores y docentes de las instituciones educativas se recomienda que, continúe brindando el apoyo necesario a todo el personal interesado en mejorar sus habilidades de liderazgo que ayude a desarrollar una gestión educativa adecuada para el bienestar de todos en la institución.

REFERENCIAS

- Alcalde San Miguel, P. (2019). *Calidad 3*. Ediciones Paraninfo, SA.
<https://books.google.es/books?id=sjqlDwAAQBAJ&lpg=PR5&ots=GTTeHjZbut&dq=concepto%20de%20calidad&lr&hl=es&pg=PA10#v=onepage&q=concepto%20de%20calidad&f=false>
- Alvarado Herrada, M. P. (2018). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa*, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13004/Alvarado_HMP.pdf?sequence=1
- Alvarado Monzon, L. (2018). *Relación entre las habilidades gerenciales y la calidad de la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas de Lima Metropolitana*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4787/Lu%203%20ads%20ALVARADO%20MONZON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez Vasquez, J. M. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3591/TM%20CE-GE%204661%20A1%20-%20Alvarez%20Vasquez%20Jesus%20Martin%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Ascón, E., García, M., & Pedrazal, C. (2018). *The Management Skills In The Institutions Of Higher Education. Strategic Design With A Leadership Approach*. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>
- Ascón Villa, Jimmy Eduardo, García González, Máryuri, & Lajara Cruz, Adrián de Jesús.(2019). *Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES)*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3), e5. Epub01 de diciembre de 2019.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-

43142019000300005&lng=es&tlng=es.

- Blácido, I. R., Guerra, E. D., Reyes, N. C., Luque, O. C., & Olortegui, M. U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
- Cárdenas Tapia, M. J., Callinapa Lupaca, E. A., Canaza Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102–134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Caycho Anchelia, P. V. (2019). Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39581>
- Coello Silva, Josefina Natalia, Jiménez Morán, María Luisa, & Huilcapi Mazacón, Nereida Marisol. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00039. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Córdova, Y. E. G. (2019). Análisis neutrosófico del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito c05 huaquillas, Ecuador. *Neutrosophics Computing and Machine Learning*, 90. <https://acortar.link/Zc7v8V>
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Tito, L. P. D. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 505-519. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36459/39138>
- Fayol, H. (1916). Henri Fayol: biografía, teoría de la administración, principios, otros aportes. <https://www.lifeder.com/aportaciones-de-henri-fayol/>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990->

86442022000200246&script=sci_arttext&tIng=en

- Gonzalez Marin, Y., & Canós Darós, L. (2021). Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional. In Proceedings INNODOCT/20. International Conference on Innovation, Documentation and Education (pp. 363-371). Editorial Universitat Politècnica de València. <http://hdl.handle.net/10251/162047>
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). Estadística inferencial 1: para ingeniería y ciencias. Grupo editorial Patria. https://www.academia.edu/39626325/Estad%C3%ADstica_Inferencial_1_para_Ingenier%C3%ADa_y_Ciencias_Eduardo_Guti%C3%A9rrez_Gonz%C3%A1lez_and_Olga_Vladimirovna_Panteleeva_1ED
- Hasek de Barbúdez, S. R., & Ortiz Jiménez, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2), 405-416. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-405.pdf>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri R. & Mendoza Torres, Christian Paulina (2018) metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Universidad de Celaya Universidad Tecnológica Laja Bajío México <https://n9.cl/6lzw5>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill. <https://n9.cl/eiz46>
- Huerta Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública, (3), 140–147. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. Revista Imaginario Social, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Inca Álvarez, M. G. del R. (2022). Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-

- Ecuador, 2021. Revista Eduweb, 16(1), 42–53.
<https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.4>
- Jara Silva, E. R. (2023). Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107757>
- Lucero Francisco, D. L. (2021). Habilidades gerenciales y desempeño directivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Maria, 2018.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5377/Delfina%20Lucia%20Lucero%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayorga Ponce, R. B., Sillis Palma, K., Martínez Alamilla, A., Salazar Valdez, D., & Mota Velázquez, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- MINEDU (2019)
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N_011-2019-MINEDU.pdf
- Morales Hernández, S. V. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca, año 2018.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3107>
- Morales Martínez, M. A., Celedon Rivero, J. C., Arriaga Tapia, M. Y., & Hernández Padilla, J. A. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N12_1.pdf
- Ninco Cortez, G. E. (2021). Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución Educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol, Huila (Doctoral dissertation, Panamá: Universidad UMECIT, 2021.).
<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3835/Gloria%20Eu>

- genia%20Ninco%20Cortez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina (The emergence of educational management as a field of study in Latin America). *Revista Eletrônica De Educação*, 13(1), 196–210. <https://doi.org/10.14244/198271993072>
- Oré Alfaro, V. P. & Valle Guerovich, S. (2020). Las habilidades directivas en el sector Educación. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3385/Vania%20Ore_Sharon%20Valle_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz García, C., Cervantes Acosta, N. C., & Botero Aristizabal, M. A. (2020). Desempeño del gerente educativo centrado en habilidades directivas. *Gestión Competitividad E Innovación*, 8(1), 99-113. Recuperado a partir de <https://pca.edu.co/editorial/revistas/index.php/gci/article/view/94>
- Paredes-Pérez, M. A., Cárdenas-Tapia, V. R., & Palomino-Crispin, A. E. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17–22. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Pereda Pérez, F. J. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. <http://hdl.handle.net/10396/13398>
- Pereda-Pérez, F. J. (2018). Managerial skills and gender differences in the public sector: The case of Córdoba (Spain) | Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: El caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política.*, 1(46), 199–230. <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2022). Metodología de la investigación. Klik. <https://n9.cl/tmhpb1>
- Pineda, H. I. A., & Valencia, J. B. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y ciencia*, 19(51), 41-49.
- Pita Torres, B. A. (2020). Políticas Públicas y Gestión Educativa. *Civilizar*, 20(39), 139–152. <https://doi.org/10.22518/jour.ccs/2020.2a09>

- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa. <https://acortar.link/7n388i>
- Porras Cavero, María del Milagro, Cabrejos Ramos, Juan Carlos, Vargas Quispe, Guillermo, & Berrocal Villegas, Salomón. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3), 00011. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Prado Castro, L. (2019). Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil - Ecuador 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39019>
- Quispe G. (2020). Gestión estratégica y habilidades directivas en la Institución Educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alm a991002880843407001
- Ramos Curo Mary cielo & Rivera Jordan Yolanda Luz. (2021) Mg Zarate Bujanda José. Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación. <https://acortar.link/Tdz5H0>
- Ramírez Zúñiga, M. A. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. Ciencia Y Educación, 1(2), 48-64. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Rincón, L. (2019). Una introducción a la estadística inferencial. Las prensas de la ciencia. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Rodríguez, J., Pierdant, A. y Rodríguez, E. (2016). Estadística para administración. (2.a ed.). Grupo editorial patria. <https://acortar.link/VQVLOY>
- Romero Vela, S. L. & Santa María Relaiza, H. R. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. Revista Varela, 21(58), 77–85. Recuperado a partir de <http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110>
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Revista

- Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez, Y. M., Castillo-Pérez, I., & Martínez-Lazcano, V. (2022). Calidad educativa. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(18), 42-44. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i18.8841>
- Sepulveda, F., & Aparicio Molina, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 487–503. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>
- Soto Ureta, D. (2019). Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la IE 32043 Paucar Amarilis 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5934>
- Soria Nieto, O., Soria Tello, K. O., Ancco Ramírez, C. L., Vera Teves, R. M., & Flores Masías, E. J. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf
- Torres Hernández, E., (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 163-179. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>
- Useche, M, Artigas, W, Queipo, B y Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO (2014) El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>

- Vallejo, C. É. S. A. R. (2020). Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%3Bn-del-C%3Bdigo-%389tica-en-Investigaci%3Bn-1-1.pdf>.
- Vargas Mormontoy, A. C. (2019). Habilidades directivas y gestión educativa en la Red 05 UGEL 02, Independencia-2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26874>
- Whetten, D. (2004). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación. <https://acortar.link/o9HFtr>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable 01: Habilidades directivas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Son capacidades o un grupo de acciones, que permite mejorar las actividades, labores a diario, la relación con otras personas y direcciona la organización al logro de las metas (Quispe, 2020)</p>	<p>Las habilidades directivas esta referido a la capacidad de auto conocerse analizando sus fortalezas, debilidades, destrezas para tomar decisiones frente a las dificultades según (Morales 2019) Las habilidades directivas se medirá mediante 4 dimensiones: La habilidad personal que tiene 7 ítems, la habilidad interpersonal cuenta con 15 ítems, la habilidad grupal tiene 5 ítems y la habilidad de liderazgo con 12 ítems. Dicha variable será evaluado por medio de un cuestionario.</p>	D1: Habilidades directivas personales	<p>Autoconocimiento</p> <p>Capacidad de aprende</p> <p>Manejo de estrés</p> <p>Gestión del tiempo</p> <p>Establecer prioridades y metas</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Solución de problemas</p>	<p>1; 2</p> <p>3; 4; 5</p> <p>6; 7</p>	<p>(3): Siempre</p> <p>(2): A veces</p> <p>(1): nunca</p>	<p>Alto (94-120)</p> <p>Medio (67– 93)</p> <p>Bajo (40 – 66)</p>
		D2: Habilidades directivas interpersonales	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Manejo de conflicto</p> <p>Estímulos y negociación</p> <p>Saber escuchar</p> <p>Objetivos claros</p> <p>Ambientes positivos</p> <p>Reuniones productivas</p>	<p>8;9;10;11; 12;</p> <p>13; 14;</p> <p>15; 16; 17;</p> <p>18; 19;</p> <p>20; 21; 22</p>		
		D3: Habilidades directivas grupales	<p>Trabajo colaborativo</p> <p>Saber corregir</p> <p>Motivación</p> <p>Cambio positivo</p>	<p>23;24;25;26;27</p>		
		D4: Habilidades directivas de liderazgo	<p>Comunicación eficaz</p> <p>Motivación hacia los demás</p> <p>Delegar eficazmente</p> <p>Tener empatía</p> <p>Tomar decisiones</p> <p>Planificación de reuniones constructivas</p>	<p>28;29;30;31;32;33;</p> <p>34;35;36;37;38;39</p>		

Nota: Adaptado de (Morales, 2019).

Link: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3107>

Adaptado de (Quispe, 2020).

Link: https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002880843407001

Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La gestión educativa es el conjunto de todas las acciones que se planifica y se relaciona entre sí para poner en marcha las actividades en la comunidad educativa con el fin de lograr los objetivos de aprendizaje, asegurando que los educandos puedan acceder y permanecer en la educación básica, para lo cual es importante el rol del liderazgo directivo con dominio en temas pedagógicos, actuar en el marco del buen desempeño (MINEDU, 2019)	La gestión educativa es el conjunto de fases organizados y orientado al logro de los objetivos institucional tal como considera (Cárdenas et al., 2022) la gestión educativa será evaluado mediante 4 dimensiones: La gestión educativa institucional que tiene 5 ítems, la gestión educativa administrativa cuenta con 4 ítems, la gestión pedagógica tiene 6 ítems y la gestión educativa comunitaria con 9 ítems. Dicha variable será evaluado por medio de un cuestionario	D1: Gestión educativa institucional	Organización Funcionamiento Responsabilidades	1; 2 3; 4; 5	(3): Siempre (2): A veces (1): nunca	Alto (56 – 72) Medio (40 – 55) Bajo (24 – 39)
		D2: Gestión educativa administrativa	Recurso humanos Material educativo Recurso financiero Servicios complementarios	6; 7 8; 9;		
		D3: Gestión educativa pedagógica	Planificación, evaluación y certificación Desarrollo de prácticas pedagógicas Proceso de enseñanza y aprendizaje	10; 11; 12; 13; 14; 15		
		D4: Gestión educativa comunitaria	Atención eficaz Inclusión Convivencia Interacción Calidad educativa Trabajo en conjunto	16; 17; 18; 19; 20; 21; 22;23;24		

Nota: Adaptado de Adaptado de (Cárdenas ,2022)

Link: <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>

Adaptado del (Ministerio de Educación del Perú,2019)

Link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N011-2019-MINEDU.pdf

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrucciones: Por favor, lea detenidamente las preguntas y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

Variable 01: Habilidades Directivas

ÍTEM O PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN		
	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
Dimensión 1: Habilidades directivas personales			
1.El personal directivo evidencia que tiene la capacidad de auto conocerse, identifica sus (fortalezas, debilidades y destreza).			
2. El personal directivo muestra predisposición para seguir aprendiendo			
3.El personal directivo pone en práctica la capacidad autorregular sus emociones (impulsos, desarrollo personal, etc.).			
4. Existe evidencia que el personal directivo planifica y hace de conocimiento las metas y prioridades en la institución.			
5. El personal directivo evidencia hábitos y modos adecuados de actuar hacia la comunidad educativa.			
6.El personal directivo evidencia el control de sus impulsos y emociones al relacionarse con su entorno.			
7. Observa que cuando hay problemas, el personal directivo los analiza y resuelve de forma creativa.			
Dimensión 2: Habilidades directivas interpersonales	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
8.El personal directivo participa en los trabajo de equipo en las diversas comisiones.			
9.El personal directivo demuestra compromiso al realizar trabajo en equipo con sus colaboradores			
10.El personal directivo monitorea el trabajos en equipo de la institución			
11.El personal directivo resalta los interés en común o institucional en las diferentes actividades			
12. Cuando se presenta un conflicto en la institución educativa, el personal directivo busca soluciones pertinentes que beneficie a todos los involucrados.			
13. El personal directivo busca estrategias de solución en caso se presenta un conflicto en la institución.			
14. Cuando se presenta un conflicto en la comunidad educativa, el personal directivo busca el diálogo.			
15.El personal directivo prefiere ceder para solucionar un conflicto y estar en armonía.			

16.El personal directivo considera los estímulos y la negociación en situaciones que sea pertinente.			
17.El personal directivo asume un rol clave en situaciones de negociación.			
18.El personal directivo practica la escucha activa cuando sea necesario			
19.El personal directivo plantea objetivos claros para el desarrollos de los trabajos.			
20.El personal directivo propicia ambientes positivos y con respeto en los trabajos			
21.El personal directivo realiza reuniones productivas con los docentes			
22. Las reuniones que realiza el personal directivo y sus colaboradores son productivas			
Dimensión 3: Habilidades directivas grupales	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
23.El personal directivo fomenta el trabajo colaborativo de los docentes y personal administrativo de la institución.			
24.El personal directivo promueve la autoeficacia en los docentes (autodeterminación, confianza entre otros)			
25.El personal directivo impulsa a que los colaboradores reconozcan sus errores y aprenden de la experiencia			
26.El personal directivo motiva el apoyo de los docentes para conseguir los objetivos planteados en la institución			
27.El personal directivo lidera el cambio positivo en la institución			
Dimensión 4: Habilidades directivas de liderazgo	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
28.El personal directivo se comunica eficazmente con sus colaboradores			
29.El personal directivo presta atención cuando se comunica con los docentes.			
30.Considera que el personal directivo es coherente cuando se comunica con la comunidad educativa.			
31.La postura corporal del personal directivo influye cuando se comunica.			
32.El timbre de voz del personal directivo es adecuado en la realización de las actividades.			
33.El personal directivo incentiva a los docentes a poner en práctica el liderazgo en las aulas.			
34. El personal directivo delega funciones eficazmente			
35. El personal directivo muestra empatía con sus colaboradores			
36.El personal directivo toma decisiones oportunas cuando es necesario.			

37.El personal directivo toma decisiones de acuerdo el objetivo de la institución.			
38.Las decisiones del personal directivo benefician a los integrantes de la institución.			
39.Considera que el personal directivo tiene una planificación de las reuniones a realizar.			
40.Las reuniones que realiza el personal directivo son productivas.			

variable 02: Gestión Educativa

ÍTEM O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
Dimensión 1: Gestión educativa institucional			
1.El personal directivo promueve la organización y participación de forma activa, en el desarrollo de actividades planificadas para el logro de las metas de aprendizaje			
2.El personal directivo realiza el análisis y sistematización del funcionamiento de la institución educativa resaltando las habilidades del personal docente.			
3.El personal directivo da a conocer el reglamento interno a la comunidad educativa (normas derechos, deberes, sanciones, etc.)			
4.El personal directivo divide las tareas de forma equitativa, considerando las habilidades de cada uno de los agentes de la institución para fortalecer la gestión institucional.			
5.El personal directivo hace un seguimiento del cumplimiento de las responsabilidades dadas para logara los objetivos planteados			
Dimensión 2: Gestión educativa administrativa	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1
6.El personal directivo supervisa las funciones de sus colaboradores			
7.El personal directivo promueve que los docentes y estudiantes cuenten con los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las actividades.			
8.El personal directivo realiza una buena administración de los recursos financieros de la institución.			
9. El personal directivo está atento a las necesidades de la comunidad educativa para brindar servicios complementarios de manera oportuna (Psicología, soporte emocional, TICs, et.)			
Dimensión 3: Gestión educativa pedagógica	SIEMPRE 3	AVECES 2	NUNCA 1

10.El personal directivo orienta para la planificación de los procesos pedagógicos (teniendo en cuenta el clima escolar, las características de los educandos y su contexto).			
11.El personal directivo realiza el acompañamiento en el uso de recursos metodológicos, para el logro de las metas de aprendizaje.			
12.El personal directivo orienta sobre el uso de las herramientas y estrategias para llevar acabo la clase.			
13.El personal directivo promueve el manejo de los principios pedagógicos			
14.El personal directivo gestiona la contratación de profesionales competentes para participar en las charlas educativas.			
15.El personal directivo gestiona la capacitación de sus docentes para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.			
Dimensión 4: Gestión educativa comunitaria	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
	3	2	1
16.Hay una atención eficaz hacia los usuarios de la institución.			
17. Todos los estudiantes tienen la oportunidad de acceder a una educación de calidad.			
18.Practican una convivencia sana con respeto, aceptación de las diferencias en la comunidad educativa			
19.Hay una interacción significativa entre los padres y la institución.			
20.Realizan un análisis de las actividades en beneficio del aprendizaje de los estudiantes			
21.Evaluan la calidad de servicio de la institución educativa (mediante encuestas a los padres y estudiantes)			
22. Hay evidencia de un trabajo en conjunto en el aula			
23.Los padres de familia se involucran con la educación de sus hijos (Asistiendo a las reuniones de APAFA, del aula, asistiendo a la atención de padres de familia, revisando los cuadernos de sus menores, etc.)			
24. La comunidad educativa se identifica con la institución en el desarrollo de las actividades.			

Gracias por participar.

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, **Luciana Isabel Raymondi Arteaga**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Habilidades directivas y gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023**” 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 determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023. 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 40 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)

972962377 email: lucianaraymondi26@gmail.com

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

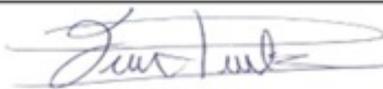
Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Anexo 4. Validez de expertos

Validador 1.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Frank David Huamaní Paliza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Educación, cultura, didáctica
Institución donde labora:	Ministerio de Educación, ministerio de cultura, universidades, colegios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente Renacyt Tesis de maestría.
Nro. DNI.:	41523590
Firma del experto	

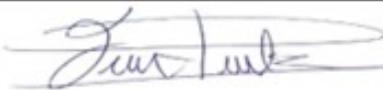
2. Propósito de la evaluación:

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 de habilidades directivas
Autor (a):	Raymondí Arteaga Luciana Isabel
Objetivo:	Medir la variable habilidades directivas
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Puente Piedra -Lima
Dimensiones:	Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, habilidades de liderazgo
Confiabilidad:	97%
Escala:	Siempre, a veces y nunca
Niveles o rango:	Alto (94 – 120), Medio (67– 93), Bajo (40 – 66)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	30 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Frank David Huamani Paliza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Educación, cultura, didáctica
Institución donde labora:	Ministerio de Educación, ministerio de cultura, universidades, colegios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente Renacyt Tesis de maestría.
Nro. DNI.:	41523590
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 de gestión educativa
Autor (a):	Raymondi Arteaga Luciana Isabel
Objetivo:	Medir la variable gestión educativa
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Puente Piedra -Lima
Dimensiones:	Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria
Confiabilidad:	95%
Escala:	Siempre, a veces y nunca
Niveles o rango:	Alto (56 – 72), Medio (40– 55), Bajo (24 – 39)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	15 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	MAGÍSTER EN COGNICIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO Fecha de diploma: 09/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2014 Fecha egreso: 19/09/2020	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 03/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN VALLE <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 12/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/11/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HUAMANI PALIZA, FRANK DAVID DNI 41523590	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 06/12/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Validador 2.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mag Juan Carlos Ramírez Vicente
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad – Finanzas
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú y UCV
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.
Nro. DNI.:	10294038
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

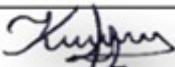
3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades directivas
Autor (a):	Raymondí Arteaga Luciana Isabel
Objetivo:	Medir la variable habilidades directivas
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Puente Piedra -Lima
Dimensiones:	Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, habilidades de liderazgo
Confiabilidad:	97%
Escala:	Siempre, a veces y nunca
Niveles o rango:	Alto (94 – 120), Medio (67– 93), Bajo (40 – 66)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	30 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 10294038	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN TECNOLÓGICA Fecha de diploma: 12/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2005 Fecha egreso: 27/03/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 41580721	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 27/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 41580721	LICENCIADO EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 01/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 10294038	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 17/11/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 41580721	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 24/09/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 10294038	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA MATEMÁTICA Fecha de diploma: 01/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 10294038	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 27/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMIREZ VICENTE, JUAN CARLOS DNI 10294038	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Validador 3.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Heller Koraly Varas Toribio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en la EBR
Institución donde labora:	IE 8161 Manuel Scorza Torre
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.
Nro. DNI.:	45747214
Firma del experto	

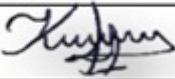
2. Propósito de la evaluación:

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 de habilidades directivas
Autor (a):	Raymondi Arteaga Luciana Isabel
Objetivo:	Medir la variable habilidades directivas
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Puente Piedra -Lima
Dimensiones:	Habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, habilidades de liderazgo
Confiabilidad:	97%
Escala:	Siempre, a veces y nunca
Niveles o rango:	Alto (94 – 120), Medio (67– 93), Bajo (40 – 66)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	30 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Heller Koraly Varas Toribio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en la EBR
Institución donde labora:	IE 8161 Manuel Scorza Torre
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.
Nro. DNI.:	45747214
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 de gestión educativa
Autor (a):	Raymondi Arteaga Luciana Isabel
Objetivo:	Medir la variable gestión educativa
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Puente Piedra -Lima
Dimensiones:	Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria
Confiabilidad:	95%
Escala:	Siempre, a veces y nunca
Niveles o rango:	Alto (56 – 72), Medio (40– 55), Bajo (24 – 39)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	15 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VARAS TORIBIO, HELLER KORALY DNI 45747214	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2017 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VARAS TORIBIO, HELLER KORALY DNI 45747214	MAESTRO/MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VARAS TORIBIO, HELLER KORALY DNI 45747214	TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL: INGLES / AREA SECUNDARIA: ITALIANO Fecha de diploma: 09/03/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VARAS TORIBIO, HELLER KORALY DNI 45747214	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 04/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023						
AUTOR: Luciana Isabel Raymondi Arteaga						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye las habilidades personales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye las habilidades interpersonales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la influencia de las habilidades personal en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>2. Establecer la influencia de las habilidades interpersonales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p>	<p>General:</p> <p>Las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Las habilidades personales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>2. Las habilidades interpersonales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.</p>	Variable 1: Habilidades directivas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Habilidades personales	Autoconocimiento Capacidad de aprende Manejo de estrés Gestión del tiempo Establecer prioridades y metas Inteligencia emocional Solución de problemas	1; 2;3; 4; 5; 6; 7	<p>Alto (94– 120)</p> <p>Medio (67– 93)</p> <p>Bajo (40 – 66)</p>
			D2: Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo Manejo de conflicto Estímulos y negociación Saber escuchar Objetivos claros Ambientes positivos Reuniones productivas	8;9;10;11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22	
			D3: Habilidades grupales	Trabajo colaborativo Saber corregir Motivación Cambio positivo	23;24;25;26; 27	
D4: Habilidades de liderazgo	Comunicación eficaz Motivación hacia los demás Delegar eficazmente Tener empatía Tomar decisiones Planificación de reuniones constructivas	28;29;30;31; 32;33;34;35; 36;37;38;39				

			Variable 2: Gestión educativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
<p>3. ¿Cómo influye las habilidades grupales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo influye las habilidades de liderazgo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023?</p>	<p>3. Establecer la influencia de las habilidades grupales en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>4. Establecer la influencia de las habilidades de liderazgo en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.</p>	<p>3. Las habilidades grupales influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>4. Las habilidades de liderazgo influyen significativamente en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023.</p>	D1: Gestión educativa Institucional	Organización Funcionamiento -Responsabilidades	1; 2; 3; 4; 5	Alto (56 – 72)
			D2: Gestión educativa administrativa	Recurso humanos Material educativo Recurso financiero Servicios complementarios	6; 7; 8; 9;	
			D3: Gestión educativa pedagógica	Planificación, evaluación y certificación Desarrollo de prácticas pedagógicas Proceso de enseñanza y aprendizaje	10; 11; 12; 13; 14; 15	Bajo (24 – 39)
			D4: Gestión educativa comunitaria	Atención eficaz Inclusión Convivencia Interacción Calidad educativa Trabajo en conjunto	16; 17; 18; 19; 20; 21; 22;23;24	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 95 docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>Muestra: 77 docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023</p> <p>Muestreo</p> <p>Institución 1: 13 docentes de primaria 16 docentes de secundaria</p> <p>Institución 2: 30 docentes de primaria 36 docentes de secundaria</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>De la V1: Habilidades directivas Nro. Ítems: 40</p> <p>De la V2: Gestión educativa Nro. Ítems: 24</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Alfa de Cronbach</p>

Prueba de confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades directivas	,973	40
Gestión educativa	,952	24

Tabla de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,141	77	,001
Habilidades directivas personales	,163	77	,000
Habilidades directivas interpersonales	,188	77	,000
Habilidades directivas grupales	,206	77	,000
Habilidades directivas de liderazgo	,158	77	,000
Gestión educativa	,167	77	,000
Gestión educativa institucional	,230	77	,000
Gestión educativa administrativa	,198	77	,000
Gestión educativa pedagógica	,197	77	,000
Gestión educativa comunitaria	,146	77	,000



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023", cuyo autor es RAYMONDI ARTEAGA LUCIANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 09- 08-2023 16:49:55

Código documento Trilce: TRI - 0632764