



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes
de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rodriguez Perez, Sofia Luz (orcid.org/0000-0002-4706-041X)

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, por su apoyo incondicional y comprensión, a mi madre, esposo, hijos y amigos que siempre me animaron a seguir superándome día a día.

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 instituciones educativas de la provincia de Cañete, 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	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	22
3.5. Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
IV. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de población	21
Tabla 2 Distribución de la muestra	22
Tabla 3 Validación juicio de experto	23
Tabla 4 Baremo de las variables y las dimensiones	24
Tabla 5 Ficha técnica de la variable gestión directiva	24
Tabla 6 Ficha técnica de la variable competencias socioemocionales	25
Tabla 7 Tabla cruzada entre Gestión directiva vs. Competencias socioemocionales	27
Tabla 8 Gestión institucional vs. Competencias socioemocionales	27
Tabla 9 Gestión pedagógica vs. Competencias socioemocionales	28
Tabla 10 Gestión administrativa vs. Competencias socioemocionales	29
Tabla 11 Tabla cruzada entre Gestión comunitaria vs. Competencias socioemocionales	29
Tabla 12 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	32
Tabla 13 Prueba Pseudo R cuadrado.	32
Tabla 14 Información de ajuste de los modelos.	33
Tabla 15 Prueba Pseudo R cuadrado.	33
Tabla 16 Información de ajuste de los modelos.	34
Tabla 17 Prueba Pseudo R cuadrado.	34
Tabla 18 Información de ajuste de los modelos	35
Tabla 19 Prueba Pseudo R cuadrado	35
Tabla 20 Información de ajuste de los modelos	36
Tabla 21 Prueba Pseudo R cuadrado	36

RESUMEN

La investigación se propuso como objetivo determinar la influencia de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

El tipo de investigación fue aplicada de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal – correlacional causal. Se consideró a 139 docentes de instituciones educativas públicas de Cañete, con una muestra de 102 trabajadores y el muestreo fue probabilística aleatorio simple. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una confiabilidad en ambas variables.

El resultado fue el 43.1% de los encuestados manifiestan que la gestión directiva es regular y el 45.1% de los encuestados señalan que la competencia socioemocional es regular. Concluyó que el coeficiente de Nagelkerke, se evidencia que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión directiva en un 61.9%. De lo que se infiere que la gestión directiva influye en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

Palabras clave: Gestión directiva, competencias socioemocionales, pedagógica, administrativas y comunitaria.

ABSTRACT

The research proposed as objective was to determine the influence of directive management on socio-emotional competencies in teachers of public educational institutions in Cañete - Lima, 2023.

The type of research was applicative at an explanatory level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section - causal correlation. 139 teachers from public educational institutions of Cañete were considered, with a sample of 102 workers and the sampling was simple random probabilistic. The technique used to collect information was the survey and as an instrument two questionnaires validated through expert judgment were used and their reliability was established through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates reliability in both variables.

The result was that 43.1% of the respondents state that the management is regular and 45.1% of the respondents state that the socio-emotional competence is regular. It concluded that the Nagelkerke coefficient shows that socio-emotional competencies are explained by management in 61.9%. From which it is inferred that the directive management in the socio-emotional competences in teachers of public educational institutions of Cañete - Lima, 2023.

Keywords: Directive management, socio-emotional, pedagogical, administrative and community competencies.

I. INTRODUCCIÓN

El representante de toda entidad educativa es el director y tiene por función implementar las Políticas Educativas, la empatía que pueda sostener con el profesorado, progenitores, estudiantes permite garantizar la confianza con las diferentes personas que concurren a la institución de tal manera pueda contar con las herramientas para enfrentar el mandato imperativo de la sociedad a la escuela Bowen(2019), por ende la gestión directiva debe examinar y discurrir sobre el ejercicio de sus funciones, buscando siempre la anuencia basado en acuerdos para solucionar las dificultades presentadas en su contexto.

Siendo las instancias educativas generadoras en la formación integral del estudiante se vuelve necesario encaminar la gestión directiva y su influencia en las competencias socioemocionales docente y de esa forma brindar intervenciones específicas de habilidades socioemocionales en el aula de clase. Actualmente las competencias socioemocionales cobran protagonismo no solo porque incluyen el desarrollo del proceso cognitivo sino también las zonas de la conciencia afectiva, la gestión de emociones, así como también la interacción con otros y la implicancia hacia la colectividad tal como lo afirma Pawan (2021), donde especifica que en la comunicación debe existir canales adecuados para la comunicación efectiva, es por ello que se debe de concientizar al directivo a evitar ejercer sus funciones con autoritarismo ya que esta acción ocasionaría un bloqueo al momento de transmitir la información. En ese mismo orden permite al individuo a conocerse mejor, gestionar sus emociones, trazarse objetivos, construir mejor vínculo interpersonal, optando por elegir una decisión responsable, menguar la agresión e incrementar la satisfacción en su vida dicho en otras palabras, establecen como las personas realizan cada una de las actividades poniendo en práctica el auto control, el manejo de emociones, la comunicación asertiva, las conductas solidarias entre otros. López & López (2019).En ese sentido, las competencias socioemocionales impulsan un mejor rendimiento escolar y distancian al individuo de conductas arriesgadas que puedan poner su futuro por la toma de decisiones apresuradas.

En el marco internacional, se entiende que trabajar en un ambiente de paz conlleva al crecimiento y progreso de toda organización, es por ello que se debe poner en práctica acciones que fortifiquen las relaciones interpersonales, en este escenario se debe desarrollar la regulación de emociones y la resolución de situaciones de conflicto con respeto (Arias, 2018) .De la misma forma en este

contexto es primordial que se ofrezca a los directivos asistencia técnica en contenidos de gestión directiva que ayuden a desarrollar su capacidad de liderazgo considerando las ideas básicas de justicia, aptitud y pertinencia enmarcadas (UNESCO,2011).

Agregando a lo anterior, Brandes et, al. (2019) considera que la autorregulación provoca una reacción ante un estímulo y es por ello que en el proceso cognitivo influye en el desarrollo del aprendizaje, conductual, funcional y socioemocional del ser humano. Bajo la misma premisa, menciona el aprender autorregularse e identificar las emociones es relevante ya que le permite afrontar situaciones adversas, en consecuencia, el maestro tendrá la habilidad de gestionar sus reacciones hacia un buen estado emocional.

Por su parte Ganimian y Freel, (2020), señala que el ejercicio de la gestión directiva está vinculada con excelencia en los conocimientos adquiridos de los niños y niñas, por tal motivo las políticas de gestión deben estar dirigidas en beneficio a los integrantes de la entidad escolar, asimismo (Naidoo, 2019) asevera que el apogeo de la gestión directiva deja traslucir que el liderazgo transformacional del directivo es la clave en la prosperidad del establecimiento educativo que dirige, en esa misma línea se recoge el aporte de Chaparro (2019) donde señala que la administración directiva está decayendo en los colegios por la escasa interacción de los progenitores o apoderados, según lo refiere los resultados de evaluación PISA, en la que la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC),detalla que la gestión directiva es deficiente debido a la poca capacidad para planificar y diseñar los mecanismos que admitan dar alcance a los objetivos propuestos.

De igual manera, el profesorado en la planificación de su trabajo de acuerdo a su labor que realiza debe estar preparados para transferir aprendizajes categóricos y que se trascendental en el estudiante como el aprender a conocer, hacer, a ser y a convivir. En este aspecto el aprender a convivir y aprender a ser, es imperioso que el maestro lleve a cabo las competencias socioemocionales que permite generar confort a los alumnos tanto en lo individual como en el ámbito social como lo indica Ramos & Fernández (2022) en Brasil en su estudio tuvo como objetivo comprobar efectividad de los proyectos aplicados en los colegios donde interviene la UNESCO, cuyo trabajo busca consolidar el derecho a que todo individuo tenga acceso a la educación orientado a formar nuevos líderes con una

formación íntegra que accionen a favor de mejorar su comunidad .La metodología que se usó fue el estudio de caso , siendo el análisis de contenido la técnica empleada, el estudio se aplicó a 121 docentes y 1746 estudiantes pertenecientes al colegio La Salle, los estudiantes de 15 a 17 años tuvieron la experiencia de realizar intercambios en otros países llevando proyectos originales para la utilización consiente del papel para preservar el ecosistema y los problemas que aquejan en la actualidad , otro de los proyectos fue el cuidado y conservación del patrimonio conllevando a la revaloración de la artesanía, cultura, danza entre otros siendo aplicado a 196 niños de 9 años; estos proyectos encausan la construcción de un país incluyente, justo y pacífico.

En el Perú ,el gobierno nacional desarrolla capacitaciones y actualizaciones de soporte socioemocional a los docentes y directivos para que estos a su vez puedan trabajarlas, cultivarlas y fortalecer a sus estudiantes a cargo, por tal motivo el accionar del educador para la construcción de aprendizaje cognitivo y socioemocional de los estudiantes es primordial ya que tiene como único fin obtener aprendizajes significativos y de calidad , el docente debe estar capacitado para formar estudiantes competentes , satisfechos, concentrados , innovadores e ingeniosos (Vaello et al., 2018). Por otra parte, el Proyecto Educativo Nacional al 2036, en el reto a los individuos íntegros según el (DS N° 009-2020- MINEDU) en su dictamen orienta al docente que asegure la educación de las personas para que alcancen una vida ciudadana, que enfrenten nuevos desafíos frente a la equidad y la inclusión orientándoles a alcanzar una vida saludable emocionalmente y que desarrollen labores productivas en un ambiente de armonía que contribuyan a la prosperidad.

A nivel situacional en las instalaciones educativas de Cañete, se observa debilidades en la dirección institucional mostrando incumplimiento de los compromisos de gestión, conllevando a una inadecuada convivencia escolar, desaciertos en las elecciones de estrategias didácticas, incumplimiento de los acuerdos institucionales, poca difusión de los planes de trabajo sobre actividades considerados en el Plan Anual de Trabajo PAT. ocasionando incertidumbre y estrés en la plana docente por la deficiente gestión directiva.

Por consiguiente se formuló como problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de las instituciones educativas públicas de Cañete-Lima 2023? y como problemas

específicos (a) ¿Cuál es la influencia de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?, (b) ¿Cuál es la influencia de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?, (c) ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023? y (d) ¿Cuál es la influencia de la gestión comunicativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?

Esta investigación presenta justificación teórica por incluir variados aportes acerca de la gestión directiva en el campo educativo y la competencia socioemocional lo cual fortalecerá un marco teórico considerable, por ello es necesario que sea apto desde la dimensión institucional, pedagógica administrativa y comunitaria.

En el aspecto práctico se ponen en manifiesto las recomendaciones para mejorar la gestión directiva a través de las competencias socioemocionales de docentes de las cuales pretende acrecentar, y a partir de lo metodológico con su validación de instrumentos confiable se quiere conseguir la explicación del vínculo que existe entre la gestión directiva y competencias socioemocionales.

En consecuencia, el presente trabajo investigativo propone el subsecuente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023 y como problemas específicos (a) Establecer la influencia de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023, (b) Establecer la influencia de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023, (c) Establecer la influencia de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023 y (d) Establecer la influencia de la gestión comunitaria en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

Del mismo modo se planteó como hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en

docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas: (a) Existe influencia significativa de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023, (b) Existe influencia significativa de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023, (c) Existe influencia significativa de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023 y (d) .Existe influencia significativa de la gestión comunitaria en las competencias socioemocionales en los docentes de instituciones públicas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional en busca de antecedentes, se consideró para mi variable cuyo nombre es gestión directiva el aporte de los autores Atencio et ál. (2020) quienes indican en su estudio realizado en Colombia que para entender a la gestión directiva, es importante abordar las potencialidades del cerebro a favor de un eficaz desenvolvimiento del liderazgo del director proponiendo estrategias en beneficio del neuro liderazgo que le permita fortalecer la gestión para mejorar la dirección de la institución que preside; la metodología usada fue el enfoque cuantitativo, no experimental, donde 40 individuos conformaron la población entre directivos y maestros, se aplicó un cuestionario de 33 preguntas y se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad, en la que se obtuvo 0,83. de los participantes manifiestan que existe una debilidad en la gestión directiva y la competencia socioemocional, por tal motivo es inevitable diseñar estrategias sobre el neuroaprendizaje y la capacidad de atención de los sujetos en estudio. Por ende, se concluye realizar una atención inmediata al aspecto emocional del directivo para rediseñar y reforzar las estrategias cognitivas y afectivas.

Tenemos a Iranzo (2018) determinó que en España el desarrollo profesional de los directores se encuentra ocupando agendas de nivel internacional ya que es un factor preponderante que conlleva al éxito institucional. En este marco plantea su investigación mixta, recolectando información en cuestionarios que contiene 34 ítems aplicados a una población de 139 directivos, participando como muestra 128 directores de inicial y primaria. Se halló que el 69% del magisterio muestran una pertinente gestión directiva puesto que han recibido una formación inicial para asumir el cargo. Mostrándose diferencias significativas relacionados a la edad, años de experiencia como directivo y en otros cargos. Asimismo, se puede extraer que el 93% de los participantes menores a 45 años manifiesta contar una formación inicial y un 53% de directores mayores de 55 años afirman no contar con la formación mencionada, asimismo el 83% de líderes institucionales informan tener una formación continua y en referencia a las necesidades para ejercer su función el 95% solicita mayor asesoramiento para conocer, interpretar y aplicar los documentos normativos emitidos por las instancias superiores. Se concluye que falta una mayor formación para fortalecer la gestión directiva en los directores mayores sobre todo en el entendimiento de las normas vigentes para una mejor función de sus labores.

De igual forma se tiene a Sagredo & Castello (2019), quienes en su estudio indagaron el ambiente organizacional y la gestión directiva orientado al proceso aprendizaje-enseñanza a personas adultas de Chile. El objetivo fue reconocer la correspondencia que presentan las variables como la gestión directiva, la motivación y el compromiso del profesorado en centros de enseñanza para sujetos de edad adulta en Chile, el método correlacional fue utilizado para este estudio, empleando un diseño no experimental, transversal cuya hipótesis pretende buscar correlación entre variables. La población estuvo constituida por docentes que trabajan en locales escolares de estudiantes con mayoría de edad en Biobío, Chile, su muestra la conformó 40 docentes, el instrumento empleado para estudiar las varianzas fue el cuestionario con 30 preguntas, arrojando el 0,954 de confiabilidad después de analizar mediante el programa SPSS. Arrojó un resultado donde el 67% de los profesores está muy de acuerdo con la gestión que vienen desempeñando los directivos frente a un 32,5% que señala estar en desacuerdo Al analizar las dimensiones de la primera varianza versus la motivación docente se halló una relación con significancia positiva de 0,623 al nivel 0,01 y al relacionar las dimensiones de la primera variable con la segunda y la tercera variable se arribó un resultado de 0,778 mostrando relación positiva de significancia al nivel 0,01. Concluyó que desde la percepción del magisterio que laboran en el sector educativo donde se aplica el estudio investigativo existe una correspondencia significativa entre las varianzas investigadas siendo generador de un ambiente motivador para el profesorado y compromiso para ejercer con responsabilidad el ejercicio docente ya que ellos conforman la fuerza laboral activa para el país.

También se tiene a Morales et al. (2019) quienes afirmaron que en Chile los estudiantes inmigrantes tienen una aceptación favorable por parte de la gestión directiva y el profesorado ya que ejecutan las acciones que respalden sus derechos y el estado emocional del aprendiz, se desarrolló un enfoque cuantitativo y de diseño explicativo. Los datos del estudio se encuentran organizadas en tablas y gráficos, quedando en evidencia que el 92,6% de los encuestados se muestra de acuerdo que los docentes y directivos trabajan acertadamente los valores como la justicia, empatía, la inclusión el respeto y la tolerancia, además un 70,4% manifiesta que los estudiantes se integran rápidamente a los trabajos grupales así mismo un 48,1% expresa que el maestro monitorea las interacciones entre pares en los momentos de recreación. Concluyendo que la gestión directiva debe aplicar

políticas educativas innovadoras y positivas en atención a la comunidad extranjera buscando lograr el desarrollo personal, emocional, social del individuo.

Asimismo, tenemos el aporte de Lascano (2022) que en su estudio realizado en Ecuador definen a las competencias socioemocionales del magisterio como la capacidad de poner en manifiesto todos los conocimientos y habilidades de manera idónea para poder ejercer su quehacer formativo dentro y fuera del local de enseñanza. El objetivo en el estudio fue probar el nivel de las competencias socioemocionales de los docentes. Se empleó un enfoque mixto, correlacional. Para la obtención de resultados se aplicó el cuestionario a 25 maestros del turno diurno y 25 del turno vespertino de los cuales se obtuvo que 60% registra un nivel Muy alto y un 40% de nivel alto en el alcance de las competencias socioemocionales, considerando los aspectos de género, formación profesional y años de servicio. Se concluye que es relevante el papel que desempeña la competencia socioemocional sobre el desenvolvimiento del maestro en su medio de enseñanza ya que un docente que identifica y comprende sus potencialidades, expresa sus opiniones y sentimientos en forma asertiva, le permitirá realizar las diligencias pertinentes que orienten a un cambio positivo a la comunidad escolar a través de su intervención activa, precisa e inmediata.

Finalmente tenemos el aporte de Rendón (2019), su estudio en Colombia, con una metodología cuantitativa, cuyo objetivo fue verificar a la competencia socioemocional del magisterio en formación, la muestra la conformaron 131 participantes. La técnica empleada para el acervo estadístico fue el cuestionario tipo escala para dar valor a las competencias socioemocionales. Se halló que en referencia a las competencias socioemocionales se encuentran en un nivel medio el 14.5 % de los participantes mientras que un 85,4 % se ubica en el nivel alto. Dentro de sus dimensiones el liderazgo presenta un 60,7% de nivel bajo y el manejo de conflictos presenta un 85,4 % de mayor valoración asimismo la integridad con 84,9% seguida de autoevaluación que obtuvo un 84,8%. Se concluye que los docentes que inician su carrera en el magisterio presentan buena predisposición en el manejo sus competencias socioemocionales , es por ello es vital que los profesores constantemente reciban asistencia técnica para mantener las habilidades que le sean útiles para su labor profesional.

En el contexto Nacional se tiene los siguientes aportes: Procel (2022) en su tesis de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo con diseño correlacional -

causal buscó verificar el grado de incidencia de las competencias socioemocionales de los profesores en los trabajos de equipo de una escuela de Santa Elena. Utilizaron pruebas no paramétricas para la comprobación de a través del SPSS. cuyos resultados fueron $R= 0,928$ con una de significancia de $0,000$, donde $p < 0,05$ estableciendo que existe una relación de significancia adecuada entre las varianzas; por tanto, se obtuvo que el $86,12\%$ manifiesta que existe una significativa incidencia de la competencia socioemocional en los equipos de trabajo. Concluyéndose que para realizar el trabajo en equipo de forma colaborativa donde se busque que cada docente participe por ello se debe valorar sus competencias socioemocionales puesto que influye para obtener buenos resultados después de realizar una jornada de trabajo institucional.

Asimismo Jesús (2022), el objetivo de su trabajo fue probar la incidencia de la gestión de las competencias socioemocionales en la labor del magisterio en establecimientos públicos de Andahuaylas, su metodología fue aplicada, empleando un nivel explicativo con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, tuvo una población de 60 trabajadores que imparten enseñanza y por muestra 53 profesores obtenidos mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, la técnica empleada fue la encuesta y 43 ítems formaron parte del cuestionario, se usó la escala de Likert para recoger las respuestas, se obtuvo del estudio un $r^2= 0.498$, y que un 49.8% de la varianza independiente incide sobre la labor docente. Por tanto, se concluyó hay una incidencia significativa y positiva entre la gestión de las competencias socioemocionales y la labor del magisterio.

De igual forma Gómez (2019), su estudio se basó en verificar si las competencias socioemocionales del profesorado de Huancayo influyen de manera significativa en la condición y trayectoria laboral. La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, de alcance no experimental, de diseño transversal para la comprobación de hipótesis. Tuvo como muestra no probabilística considerando a 89 docentes. Se obtuvo que existe mayor influencia de profesores con competencias socio emocionales clasificados en un 36% de nivel básico y un 61% en nivel intermedio con respecto al variables condición y trayectoria laboral. Se concluye que existen diferencias de las competencias socioemocionales de los profesores con más años de servicio que el personal nuevo por ello es necesario que el directivo promueva las habilidades emocionales para que el personal

educativo pueda ejercer su rol y obtengan mejores recursos que contribuya a sentirse motivado para el quehacer educativo.

Por su parte Sánchez et al. (2021) aplicó un enfoque cuantitativo de diseño explicativo descriptivo en su estudio acerca de la gestión directiva y su aproximación a las competencias socioemocionales para afrontar situaciones adversas frente a un contexto de emergencia sanitaria. El objetivo fue probar la incidencia de la primera varianza para fortificar la competencia socioemocional durante la emergencia sanitaria. La muestra fue censal estando conformada por 84 directivos integrantes de escuelas privadas, la información obtenida después de aplicar el cuestionario fue analizado a través del SPSS 24, cuya confiabilidad fue del 95%. Los resultados fueron que el 56,8% de participante se encuentra en nivel esperado al regular sus emociones, también arroja un 65,5% en independencia emocional, y en el aspecto social 54,8% gestión directiva con afinidad al fortalecimiento de la competencia socioemocional. En conclusión, existe una significativa influencia de la gestión directiva en la competencia socioemocional de los individuos más aún cuando se encuentran en un contexto de emergencia.

Del mismo modo, Santa Cruz (2021) indicó que para tener éxito en la gestión directiva, se debe de garantizar las saludables relaciones Inter sociales entre los componentes de los centros de enseñanza; empero, se aprecia que no en todas las entidades se fomenta una adecuada relaciones interpersonales que permita salvaguardar el buen clima institucional, su estudio fue aplicado en Huánuco cuya muestra fue a toda la población, estando constituida por 15 maestros incluido un director, teniendo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal que aborda a la gestión directiva y el vínculo interpersonal con el profesorado, tuvo como objeto de investigación verificar si existe una significativa relación entre las varianzas, para conseguir los datos informativa se trabajó con una encuesta y cuestionario como instrumento, para probar la correlación empleó la data estadística de Pearson. Se obtuvo como resultado que los participantes en un 50% manifiestan que la gestión directiva promueve el buen clima institucional por tanto el bienestar socioemocional frente a un 42,86 % que indica que solo en algunas veces. Concluyéndose que los directivos deben promover un ambiente favorable en la comunidad educativa que genere aprendizajes óptimos para los estudiantes.

Asimismo, tenemos a Chaparro (2019) con su estudio de tipo aplicada con enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La población es censal puesto que los 60 profesores conformaron la muestra. Se aplicó el cuestionario validados como instrumentos para la recolección de datos que contenían 20 elementos para la primera varianza y 40 para la segunda, la confiabilidad fue determinada por un valor de 0,955 en Alfa de Cronbach para la gestión directiva y 0,979 para la labor docente por ende se interpreta que el 53 % de los participantes informan que la labor docente es regular cuando gestión directiva es muy buena en un 20%. Por ello se concluye que según el coeficiente Rho de Spearman se evidencia una correspondencia significativamente alta entre gestión directiva y labor docente, por tal razón el directivo debe orientar las labores educativas del docente que permitan el cumplimiento de las metas propuestas.

Desde el MINEDU (2021) con Resolución Ministerial N° 181-2021 ED indica que los integrantes del comité de bienestar direcciona las acciones relacionadas al CGE 5, tales como los momentos para la gestión directiva de la convivencia educativa, la cooperación ciudadana de los colaboradores de la IE y de los estudiantes. Se busca involucrar a los progenitores a que participen en la formulación de los documentos que otorgan ordenamiento y funcionamiento a la dirección del director, la prevención de violencia estudiantil, la promoción del bienestar, con el objeto de avalar protección de los estudiantes.

Adicionalmente, se empleó la estructura de teoría organizacionales y habilidades gerenciales planteada por Fayol, quien según Cadena (2017), sostiene que dicha teoría se originó a finales del siglo XIX, donde empezó la industrialización y el nacimiento de empresas nuevas a nivel mundial. Fayol considerado el pionero que abarca temas de la administración, realiza su teoría que muestra las percepciones y diversas experiencias que tuvo en diferentes empresas como los componentes esenciales de su teoría donde menciona que existen procesos que deben ser aplicados en el ámbito administrativo para poder lograr el control y el manejo de una empresa y de esa manera lograr los objetivos.

De la misma forma, se tiene a Pozner (2000) presentó una serie de actividades que están ligadas al equipo de trabajo donde el objetivo es mostrar la evolución de una entidad escolar a través del fomento de la función pedagógica

aplicada al rol educativo. Asimismo, Apaza & Rivera (2022) esta propuesta se basa en una gestión de los directivos que consiste en fomentar la estabilidad de los procesos que logren la consecución de las metas, a través de diversas alternativas que figuran en su plan anual de trabajo que contengan innovación y cambio que busquen de manera reflexiva aplicar la responsabilidad de los maestros.

En cuanto a las definiciones de gestión directiva, es importante revisar el enfoque humanista hermenéutico, ya que el directivo transita por una gestión directiva imprescindible que le permita comunicarse horizontalmente con cada uno de los agentes de la población educativa, así como también acrecentar las competencias socioemocionales que la sociedad exige. Misad & Dávila (2022) El director como líder, deben manejar competencias socioemocionales para poder interactuar de forma horizontal con sus colaboradores de la institución en términos generales debe de trabajar en la estructuración de un contexto educacional confortable para el buen quehacer pedagógico que permita activar amplios saberes Pero esta gestión no solo requiere directivos con amplios conocimientos en gestión directiva, sino que también tengan dominio razonable y comprensión humanitaria del trabajo de los docentes que tiene a cargo, asimismo lo menciona Condori (2021) que uno de los perfiles del directivo es desarrollar las competencias socioemocionales empleando un liderazgo positivo que satisfaga las expectativas de aprendizaje del estudiantado manteniendo una relación equilibrada con la comunidad. El directivo que intervenga favorablemente en situaciones en la que se encuentren inmersos las competencias socioemocionales de los docentes, estudiantes y sus progenitores garantizarán un buen clima institucional.

A continuación, es necesario definir la primera variable el término gestión directiva ha ido transformándose como gestión a principios del siglo XX y fue originado en los años 70, quien tuvo como fundamentos de la gestión planificar, estructurar, acompañar y controlar que se encuentran en los aportes del padre de la teoría de la administración Fayol. Este investigador presentó un modelo en el cual el directivo debe alcanzar la máxima efectividad, ubicando al personal idóneo en el lugar correcto poniendo en práctica la organización de la institución (García et al., 2018). Por otra parte Huertas et al. (2020) afirma que la gestión comprende diferentes zonas, donde la contribución de los subordinados y quién dirige colaboran para alcanzar los objetivos esperados, los autores refieren que la gestión organizacional contribuye a conseguir un conveniente en servicio de la institución,

en donde el capital humano es crucial, por tal razón la determinan como un conjunto de actividades de índole funcional administrativo que operativicen, desarrollen y promuevan el potencial humano que necesita toda organización.

La gestión directiva es apreciada como una secuencia de acciones transformacionales en la cual el equipo directivo de los establecimientos educativos determinan diferentes acciones a desarrollar a través del diseño estratégico que atienda las expectativas y necesidades de la comunidad estudiantil, que vaya acorde con la misión, visión y objetivos institucionales, por ello es necesario que el directivo adquiera habilidades cognoscitivas que se vinculen con la toma de decisiones, aptitudes para resolver problemas, actitudes afectivas y empáticas que potencialicen su inteligencia emocional orientado a promover una adecuada convivencia escolar (Jacome & Martínez, 2020).

El perfil del director desde la perspectiva de la gestión directiva, se reduce a tres acciones principales: establecimiento de la dirección, los procesos principales y la promoción de los cambios (Nuñez y Díaz, 2017). En consecuencia, es necesario influir en la capacitación inicial de los directores en una nueva y completa visión de la gestión fundada en el conocimiento técnico, en el progreso de habilidades no cognitivas y a la gestión de la reglamentación para resolver conflictos y la introducción de estrategias para una gestión adecuada de la coexistencia de la escuela (Andrade, 2022)

La actual investigación presentada se fundamenta en la filosofía humanista, la cual basa su esencia en el valor que se le asigna al ser humano y a su condición como parte de la historia; también se considera el esfuerzo que realiza para desarrollar sus potencialidades y de esa manera poder realizar ciertas actividades como parte de su riqueza cultural a través de la educación como bien lo señala Rojas et al. (2020), cuando propone un modelo humanista para el ámbito educativo para la gestión directiva y docente siendo medular para incrementar el conocimiento y las estrategias que se aplican para reforzar las habilidades de la persona las cuales deben mostrarse a la sociedad realizando actividades para poder contribuir al desarrollo. Considerando el mismo enunciado del modelo humanista educativo, es función del docente fomentar la formación integral del individuo, así mismo considera muy importante la vocación del maestro en su formación profesional, ya que de ello dependerá el esfuerzo para cumplir con su labor en un determinado centro educativo.

Por su parte, el Marco de Buen Desempeño Directivo, planteó que la gestión directiva a partir de la teoría humanista y el enfoque de derechos, en los contextos de los aprendizajes, busca resaltar la asistencia a las exigencias básicas de los beneficiarios a través de una exigente función directiva cuyos resultados satisfagan las expectativas educativas en atención a la inclusión y democracia, esboza un aprendizaje de calidad equitativo que permita alcanzar los objetivos dentro de la entidad escolar. Minedu (2014).

Igualmente, la gestión escolar busca alcanzar mejores aprendizajes, no obstante, una deficiente gestión directiva desfavorecería a los estudiantes en el proceso escolar y a los docentes a adquirir una preparación escolar de calidad inferior, de modo que la enseñanza y a la institución educativa corre el riesgo de ser relegada del proceso de modernización (Analuisa y Pila, 2020).

La presente investigación con referencia a la primera variable desarrolló cuatro dimensiones referidas en la Guía para la Gestión de la EBR como lo indica el Minedu (2021) presentando: Gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Primera dimensión gestión institucional, corresponde al director orientar los fines , propósitos y objetivos educativos dado que es el responsable legal, quien debe rendir cuentas de las acciones de mejora tanto al Ministerio de Educación (Minedu, 2021) y colectividad escolar , será necesario la estrategias que diseñe el Director de tal manera que se considere el refuerzo de las interrelaciones personales para el funcionamiento del local escolar, asimismo en sus documentos normativos el Minedu otorga independencia a la gestión directiva, de tal forma que pretende que el director obtenga un desempeño con resultados , que puedan ser evidenciados en las evaluaciones que se brindan a nivel regional y nacional.

Segunda dimensión se tuvo a la gestión pedagógica, es la labor que ejecuta el directivo orientado al logro aprendizajes, teniendo como función ejecutar el monitoreo y asesoramiento del servicio de enseñanza sea de calidad, su buen desempeño será evidenciado cuando se obtengan los resultados de las evaluaciones estandarizadas, teniendo como resultado un nivel satisfactorio en lo que corresponde a la productividad académica de los y las estudiantes Acevedo et al.(2017) ,el producto de las evaluaciones diagnosticas son el punto de partida para realizar un trabajo articulado con los progenitores siguiendo un plan de acción

elaborado por los docentes para trazar las estrategias pertinentes y reforzar las debilidades que presentan los estudiantes.

Tercera dimensión gestión administrativa, que orientan el buen funcionamiento de las condiciones operativas de la escuela, así como también garantiza la distribución de los recursos económicos que ingresa al servicio de la escuela. Asimismo, indicó que en el Compromiso de gestión N°2 considera la retención de estudiantes y la buena administración, conservará un revelador número de niños y niñas tal como lo afirma (Meneses et al., 2017). Por otra parte uno de los retos de la gestión del director es la administración de los medios financieros lo que atañe al gasto de la partida ofrecida por el programa del Ministerio de Educación concerniente al sector público, al mismo tiempo el ingreso de los recursos propios, para ello el director debe recurrir a las guías financieras para el manejo de los fondos presupuestados para luego rendir su informe económico a la plana docente y a las instancias educativas superiores. (Sandoval, 2020). De igual forma Baydar (2022) reveló en su investigación que para una eficacia escolar es decisivo la participación activa del trabajador educativo para las decisiones concernientes a la administración escolar.

Cuarta dimensión gestión comunitaria, aquí se presentan un conjunto de actividades que busca el involucramiento de diferentes actores para que dictaminen adecuadas decisiones, en relación con esto se debe considerar las necesidades y particularidades de cada zona de la escuela es aquí donde se destaca la gestión del director presentando una función protagónica de liderazgo, al ser competente el Director de producir la buena atención a los progenitores ya que el contar con su soporte será de utilidad para afianzar el nivel de conocimiento de los niños (Solano et al., 2021), además debe llevar a la práctica acuerdos estratégicos con las diferentes entidades de la comunidad tales como: la demuna, centros de salud, municipalidad, comisarías entre otros. También se afirmó que la gestión comunitaria se define como se diseña la estructura de la organización educadora, el directivo y la plana docente no solo perciben y conciben las condiciones, sino también las inquietudes y exigencias de la sociedad asimismo hace referencia al vínculo que entabla la escuela con el contexto e organizaciones públicas y privadas que brindan apoyo a la institución (Cuadros et al., 2020). Asimismo, se identifica a la dimensión comunitaria de la gestión directiva como un instrumento para atender las inquietudes y solucionar la problemática institucional, donde cobra participación el

equipo directivo y docente para dar una resolución decisiva adecuada asimismo permite adoptar las estrategias pertinentes para cubrir las urgencias que presenta la escuela. Por otra parte, los progenitores influyen directamente en la percepción que sus hijos tienen acerca de sus maestros, y si esta no es positiva, el estudiante centra un pensamiento negativo e impide participar de manera adecuada transcurso de la construcción del aprendizaje (Chávez et al.,2019).

La segunda variable referente a las competencias socioemocionales se asocia con la teoría de Bandura acerca de la enseñanza social y la teoría de Goleman (1995), quien brinda su aporte sobre la inteligencia emocional, las cuales datan a fines del siglo XX así como informan los autores Salovey y John Mayer (1990) posteriormente Daniel Goleman (1995), siendo estos procesos donde se adquieren estándares de aprendizajes fundamentales para la regulación de las emociones. La variable de estudio competencias socioemocionales es elemental para el desenvolvimiento individual del individuo ya que le permite vivir una experiencia personal, familiar, innovadora y enriquecedora ya que juega una labor preponderante en el apostolado pedagógico ya que cognición y emoción son acciones estrechamente vinculadas e inseparables para potenciar la educación. Según el aporte de Gerhard Bunk, insertó la expresión competencia socioemocional en el contexto escolar a inicios de los 70, afirmando en su planteamiento que este alude al desarrollo profesional y a las competencias de una persona para alcanzar su perfeccionamiento en una determinada área de trabajo, estas definiciones trajeron polémicas en algunos especialistas en el sector educativo, ya que todos los conceptos eran atribuidos al campo industrial, distanciándolo del campo educativo. En los años 90, surgen nuevos modelos educativos, centrado en competencias dirigidas hacia una proclividad más industrial y con menor tenor al sector educacional, por lo que desde entonces se definió como un cúmulo de saberes que ayuden a regular los acontecimientos afectivos Aguilar et al. (2021), siguiendo a Freire (1972) consideran que el paradigma educativo está estructurado para poder unir a la persona dentro de un ambiente logrando la transformación de sí mismo, a través de unas prácticas educativas las cuales se implementa dentro del sistema escolar para fortalecer las competencias y el aspecto cognitivo del ser humano; se suma el fortalecimiento socioemocional como atractivo de su vida. De igual forma Ellyn (2018) afirma que el aspecto socioemocional es determinante para el buen aprendizaje e interrelación del estudiante y docente por ello el director debe

de fortalecer el liderazgo que deben de ejercer sus colaboradores permitiendo que asuman sus funciones delegadas con responsabilidad dentro de las diferentes comisiones de trabajo institucional. Asimismo, Olivares (2018) indicó que es la capacidad que le permite reflexionar de cómo se interrelacionan el conocimiento, la emoción y el comportamiento; mientras para los autores (Bisquerra y Mateo, 2019) señalaron que las competencias sentimentales secundan en diversas teorías y ciencia que conllevan a diferentes interpretaciones.

Primera dimensión, empatía, Goleman (2020) señala que consiste en tomar conciencia de estas y comprender las preocupaciones de los demás, es considerada como competencia cognitivo-emocional del profesorado, que le permitirá identificar y comprender el estado anímico de otras personas, así como posibilitar a los docentes mejorar las interacciones diarias con los estudiantes, así como precaver situaciones de acoso y violencia escolar desde muy temprana edad.

Segunda dimensión, regulación de emociones (Bisquerra y López, 2020) quienes nos ilustra que esta capacidad es cuando el sujeto puede transformar una emoción, permitiéndole resolver conflictos asimismo pueda redireccionar su estado emocional cuando se presentan situaciones desfavorables y al interactuar puedan presentar un buen estado anímico. También permite describir la evolución a través de los cuales el ser humano gestiona en sus propias emociones, así como cuándo y cómo expresar y experimentar las mismas, ya que pueden ser expresadas de forma automática. Además, pueden encontrarse un acervo de estrategias de regulación de emociones que permiten preparar al individuo con anterioridad al inicio de un acontecimiento emocional con la debida modificación según se de la circunstancia.

La tercera dimensión fue autonomía emocional, es definida como la facultad para elegir los propios objetivos, evaluarlos, sustentar nuestra decisión, y poder ejecutarlos, el primer paso para mostrar autonomía es tener un autoconcepto sólido que aborde las expectativas y proyectos de vida. (Bohórquez, 2020). Los directivos deben procurar la autosuficiencia en los miembros de la colectividad educativa, poniendo énfasis al trabajo de valores positivos, para ello es necesario participar en la construcción de los acuerdos de convivencia institucional, así como también llevar a cabo la difusión del reglamento interno para dar cumplimiento a los acuerdos consensuados.

Cuarta dimensión, competencia social y es considerado como nos dirigimos con otros individuos siendo vital la utilización de habilidades blandas, la comunicación asertiva cumple un rol importante en el contexto al otorgar el apoyo afectivo a los estudiantes. Por otro lado, la labor del docente consiste no solo en transferir conocimientos sino también en la formación de valores, siendo el maestro la primera persona en identificar las necesidades e inquietudes emocionales de los estudiantes promoviendo la resolución de conflictos ya que el tiempo que se comparte en el escenario de clase es el indicado para promover la comprensión de situaciones de riesgo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue aplicada dado que tuvo por objetivo incrementar los conocimientos científicos sobre las competencias socioemocionales de los docentes respaldados por una adecuada gestión directiva en las entidades escolares estudiadas de Cañete, Lima 2023. Según Torres & Paz (2019), indicó que éste estudio en las ciencias educativas buscó incrementar el conocimiento del objeto en estudio, precisar las características que conllevaron a su evolución.

Al mismo tiempo se pudo indicar que el nivel de estudio fue de alcance explicativo ya que tuvo como objetivo detallar cómo se originan las causas por las que la gestión directiva influye en las competencias socioemocionales del profesorado de las entidades de enseñanza en materia de estudio. Para Espinoza (2018) nos ilustra que buscó verificar los motivos por los cuales sucede un determinado vínculo de causa – efecto a través de una hipótesis.

El enfoque que se empleó es cuantitativo que, según Hernández Sampieri, (2020) señala que es un método estructurado que permitió la compilación de resultados para comprobar la hipótesis, basándose en la medición de análisis científico con la finalidad de establecer pautas y determinar teorías.

El método hipotético deductivo que se aplicó para el actual estudio donde se inició por la creación de una hipótesis de un hecho determinado respecto a la gestión directiva y las competencias socioemocionales, Rosas y Sánchez (2019) lo define como un método que comienza por la creación de una hipótesis que explican hechos que ocurren y se deduce consecuencias a través de la experimentación para proponer deducciones que a través de explicaciones serán confirmadas verdaderas.

La actual investigación consideró un diseño no experimental, sobre la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes como se dieron en su contexto natural para ser estudiadas, sin sufrir ningún tipo de manipulación (Hernández- Sampieri, 2018). La temporalidad del estudio fue de corte transversal cuya compilación de información se ejecuta en un preciso momento establecido. Dado que el objetivo de investigación fue analizar la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes de la provincia de Cañete -Lima se empleó el diseño no experimental correlacional causal.

x —————> y

Donde:

X, Gestión directiva

Y, Competencias socioemocionales

—————> influencia de X en Y.

La gráfica demuestra que X tendrá efecto en Y.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

Definición conceptual: es el estilo como los directores de una entidad educativa la lideran, la sostienen, y diseñan estrategias que ponen la misión, visión, valores, para mejorar su organización y posicionamiento frente a sus colaboradores favorecer y se logre alcanzar los objetivos institucionales. (Guillen, 2020).

Definición operacional: Se determinó según las dimensiones establecidas como son la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, además de las relaciones con el entorno educativo para atender sus necesidades e intereses, garantizando la excelencia educativa mediante la gestión pedagógica, de tal forma, es factible que el líder institucional y la comisión responsable planifique, acompañen y evalúen la operatividad general del local escolar. Fueron medidas mediante escala ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Competencias socioemocionales

Definición conceptual: Según (García 2003 citado por Lloren 2022) definen a esta variable en estudio como la capacidad de movilizar las habilidades sociales y emocionales para realizar actividades diferentes y alcanzar los objetivos trazados tanto en el aspecto profesional, familiar y personal.

Definición operacional: La variable fue medida en sus dimensiones como la empatía, regulación de emociones, autonomía personal y competencia social. Se midió en la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

La reciente investigación consideró a 139 maestros de cuatro entidades educativas públicas de Cañete, Lima. Para Arias & Covinos (2021) define como un conjunto de individuos finitos o infinitos que poseen atributos frecuentes que pueden ser observados, mientras que la muestra es una fracción de cómo se comporta la población.

Tabla 1*Distribución de población*

Docentes	I.E. 1	I.E.2	I.E.3	I.E. 4	Total
Varones	07	08	10	7	32
Mujeres	19	20	42	26	107
Total	26	28	52	33	139

Se empleó la aplicación de la siguiente fórmula para determinar la muestra así como también el grado de confiabilidad de un 95% y un margen de error de 5%

$$\begin{aligned}
 N &= 139 \\
 Z &= 1.96 \\
 P &= 0.5 \\
 Q &= 0.5 \\
 d &= 0.05
 \end{aligned}$$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 102$$

Alternado los datos en la formula

$$n = \frac{(139)(1.96)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(138) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 102$$

De manera que la muestra fue de tipo probabilístico y abarcó a 102 maestros de Cañete, Lima Perú, para Bernal (2016), la muestra es una porción representativa extraída de un conjunto de métodos. que permitió obtener información verídica para llevar a cabo la investigación.

El muestreo fue probabilística aleatorio simple, que consiste en elegir a todos los elementos para poder formar el universo y de este grupo de personas que poseen cualidades similares se extrae un marco muestral la cual ha sido seleccionada con la misma oportunidad para cada uno de los integrantes de formar parte de esta muestra, (Valdivieso, 2021).

Para la conversión el valor fue $n = 102/139 = 0,73$. En consecuencia para identificar la cantidad de profesores de cada entidad se multiplicó los valores de cada una de ellas por el valor de la conversión.

Tabla 2*Distribución de la muestra*

Docentes	I.E. 1	I.E.2	I.E.3	I.E. 4	Muestra
Varones	05	06	07	05	23
Mujeres	15	14	31	19	79
Total	20	20	38	24	102

Criterios de exclusión:

Los maestros que no se encuentren ejerciendo su labor docente en las cuatro instituciones consideradas dentro de la provincia de Cañete-Lima

Maestros que no desean participar de la encuesta.

Maestros que están con descanso médico o licencias.

Criterios de inclusión:

Los maestros que se encuentren dentro de las cuatro instituciones centro de aplicación considerados en la provincia de Cañete -Lima.

Maestros que muestran predisposición en responder el instrumento de aplicación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Se empleó la encuesta, ya que permitió recoger datos empleando enunciados estructurados acerca de las variables gestión directiva y competencias socioemocionales. Para Torres (2019) indica el uso de la encuesta como método descriptivo para el registro de situaciones que se puedan observar en la que se pueda detectar preferencias, opiniones, necesidades que manifiestan las personas en estudio.

El instrumento fue el cuestionario para recoger respuestas del trabajo en estudio. Asimismo, cabe recalcar que el cuestionario para la gestión directiva tuvo como base 23 preguntas y 20 para la variable competencias socioemocionales. Torres et al. (2019) afirmaron que el cuestionario como instrumento contiene un conjunto de aspectos que responden los encuestados con el objetivo de recopilar datos fidedignos

Para dar confiabilidad a los instrumentos se requirió de un juicio de expertos que aprobaron el cuestionario, además determinaron que los ítems muestren claridad, coherencia y relevancia, lo cual garantizó su aplicabilidad. Según Rodríguez y Álvarez (2020) indican que la fiabilidad, permite precisar la

característica de una variable y el alfa de Cronbach para realizar la medición de la confiabilidad de la variable en estudio y el estadístico SPSS es un programa que puede ser usado de manera rápida y sencilla para determinar su valor del tema de investigación, coadyuvando así a la formulación de preguntas que conformaron la encuesta. (Villasís et al., 2018) afirma que la validez de expertos implica realizar con precisión la medición de las variables empleando el instrumento que enfoque la realidad que se busca conocer.

Tabla 3

Validación juicio de experto

N.º	Identificación de expertos	Instrumento N.º1 Gestión directiva	Instrumento N.º2 Competencias socioemocionales
1	Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Luis Miguel Cangalaya Sevilla	Aplicable	Aplicable
3	Mgtr. Lidia Mamani Huamán	Aplicable	Aplicable

En este aspecto se estableció la fiabilidad de ambos instrumentos empleando el coeficiente alfa de Cronbach en la que se usó el software estadístico SPSS para ello se realizó el siguiente procedimiento N indica el número de elementos lo multiplicamos por \bar{c} que indica promedio entre pares de ítems y este resultado se divide entre \bar{v} que indica la varianza promedio adicionado con el N número de elementos menos 1 por \bar{c} . La mayor consistencia de esta fórmula es cuando se acerca a uno y la menor fiabilidad es cuando está próximo a cero. El Cronbach permitió darle la fiabilidad a los instrumentos que aplican preguntas con respuestas en la escala de Likert (Peña et al., 2022). Después de realizar un análisis con la información real obtenida con referencia a la primera varianza gestión directiva se obtuvo un 0,985 y acerca de las competencias socioemocionales fue 0.987 mostrando una magnificencia en la confiabilidad. Por ende, fueron aplicables

Estadísticas de fiabilidad

Instrumento 1	Instrumento 2
Alfa de Cronbach 0.985 N de elementos 23	Alfa de Cronbach 0.987 N de elementos 20

Tabla 4

Baremo de las variables y las dimensiones

Variable independiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Gestión directiva	23 - 53	54 - 84	85 - 115
D1: Gestión institucional	6 - 13	14 - 21	22 - 30
D2: Gestión pedagógica	7 - 16	17 - 25	26 - 35
D3: Gestión administrativa	6 - 13	14 - 21	22 - 30
D4: Gestión comunitaria	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Variable dependiente	Mala	Regular	Buena
Competencias socioemocionales	20 - 46	47 - 73	74 - 100
D1: La empatía	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D2: Regular sus emociones	4 - 9	10 - 14	15 - 20
D3: Autonomía emocional	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D4: Competencia social	7 - 16	17 - 25	26 - 35

Ficha Técnica

Tabla 5

Ficha técnica de la variable gestión directiva

Nombre:	Cuestionario sobre la gestión directiva
Autor	Rodríguez Pérez, Sofía Luz
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas estatales, Pedro Silva Luyo, República de Chile, María Auxiliadora, Andrés Avelino Dorregaray
Objetivo	Recoger información sobre la gestión directiva
Dimensiones	Gestión directiva, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa gestión comunitaria.
Niveles y rango	Eficiente (85 – 115), moderado(54 – 84), deficiente(23 – 53)
Confiabilidad	0.985 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(5): Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi siempre (1) Nunca
Cantidad de ítems	23 ítems
Tiempo	15 minutos aproximadamente

Ficha Técnica

Tabla 6

Ficha técnica de la variable competencias socioemocionales

Nombre:	Cuestionario sobre las competencias socioemocionales
Autor	Rodríguez Pérez, Sofía Luz
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas estatales, Pedro Silva Luyo, República de Chile, María Auxiliadora, Andrés Avelino Dorregaray
Objetivo	Recoger información sobre las competencias socioemocionales
Dimensiones	Gestión directiva, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa gestión comunitaria.
Niveles y rango	Buena (74 – 100), regular(47 – 73), mala (20 – 46)
Confiabilidad	0. 987 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(5): Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi siempre (1) Nunca
Cantidad de ítems	20 ítems
Tiempo	15 minutos aproximadamente

3.5. Procedimientos

Para el siguiente estudio se inició buscando información significativas y relevantes del ámbito internacional y nacional de los dos temas seleccionados: la gestión directiva y las competencias socioemocionales que permitieron llevar a cabo la operacionalización, seguidamente se elaboró los instrumentos en escala Likert, para luego ser sometidos a un juicio de expertos que emitieron su validez y confiabilidad. Posteriormente se solicitó autorización al personal directivo de las entidades educativas públicas para aplicar la encuesta al profesorado de ambos niveles educativos, de la información obtenida se pasó a aplicar una prueba piloto para darle confiabilidad a los instrumentos, se procesó los resultados con el asesoramiento de un estadista que permitieron el contraste de la hipótesis.

3.6 Métodos de análisis

Para la evolución de la investigación se empleó el Microsoft Excel que permitió asentar todos los datos obtenidos, luego se realizó una exhaustiva revisión para evitar los errores, seguidamente para elaborar los gráficos estadísticos se procesó la información empleando el programa SPSS-26, que permitió arribar los resultados referentes a las variables en estudio para posteriormente pasar a analizar la información estadística y expresar el resumen de las varianzas de investigación.

Para establecer diferencias en las hipótesis se utilizó el método de Kolmogorov -Smimov empleando la prueba de normalidad para identificar como la gestión directiva influye sobre las competencias socioemocionales del profesorado, finalmente se demostró que los resultados derivaron la producción de conclusiones y enunciar las alternativas de solución.

3.7 Aspectos éticos

En la actual investigación se consideró el aspecto ético, como es respetar el derecho a la autoría, para ello se citó a los investigadores según el estilo APA de manera rigurosa evitando la similitud empleándose el software Turnitin, cumpliendo las exigencias y estándares que sugiere la Universidad César Vallejo , asimismo la información recabada son con fines investigativos por ende se garantizó la confidencialidad de identidad sobre los datos obtenidos resguardando el anonimato, tal como lo determina la entidad universitaria. Según Salazar et al. (2018) indican que los investigadores deben de referenciar los datos utilizados en su trabajo, así como también guardar la transparencia donde explique el proceso que lo condujo a la conclusión de su investigación.

IV. RESULTADOS

Seguidamente se muestra la estadística descriptiva

Gestión directiva y competencias socioemocionales

Tabla 7

Tabla cruzada entre Gestión directiva vs. Competencias socioemocionales

		Competencias socioemocionales			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión directiva	Deficiente	18 17,6%	14 13,7%	0 0,0%	32 31,4%
	Moderado	0 0,0%	26 25,5%	18 17,6%	44 43,1%
	Eficiente	0 0,0%	6 5,9%	20 19,6%	26 25,5%
Total		18 17,6%	46 45,1%	38 37,3%	102 100,0%

En la tabla 7, de los 102 docentes, se aprecia que: el 43,1% (44) expresaron que la gestión directiva es de un nivel moderado, entre tanto que el 25,5 % (26) lo mencionó eficiente y 31,4% (32) señalan que es deficiente, en cuanto a las competencias socioemocionales el 45.1%% (46) indicó que es regular, el 37,3 % (38) buena y el 17,6 % (18) mala. En consecuencia, la mayor cantidad de los maestros establece las estrategias orientadas a la consecución de metas y propósitos de la institución que se origina de un ejercicio propio de la gestión. Así mismo, la mayoría identifica el proceso cognitivo y la gestión emocional, de estrecha relación y proyectado hacia su realidad social.

Tabla cruzada entre Gestión institucional vs. Competencias socioemocionales

Tabla 8

Gestión institucional vs. Competencias socioemocionales

		Competencias socioemocionales			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión institucional	Deficiente	11 10,8%	15 14,7%	4 3,9%	30 29,4%
	Moderado	4 3,9%	25 24,5%	16 15,7%	45 44,1%
	Eficiente	3 2,9%	6 5,9%	18 17,6%	27 26,5%
Total		18 17,6%	46 45,1%	38 37,3%	102 100,0%

De la tabla 8, de los 102 docentes participativos encuestados, se visualiza que: el 44,1% (45) indicaron que la gestión institucional se encuentra en un nivel moderado, el 29,4% (30) sostuvieron que se tiene un nivel deficiente y el 26,5%

(27) señalaron que se ubica en el nivel eficiente, mientras que con relación a las competencias emocionales el 45,1% (46) de las personas encuestadas señalaron que se tiene un nivel regular, el 37,3% (38) en un nivel buena y el 17,6% (18) argumentaron que se tiene un nivel mala. Por ende, los maestros por mayoría determinan a la gestión institucional como el medio que permitirá que se diseñe, una planificación estratégica encaminados a desarrollar la misión y la visión del local escolar. Asimismo, se debe ejercer las funciones orientadoras en la ejecución y evaluación de los propósitos alcanzados siguiendo la normatividad educativa nacional y regional.

Tabla cruzada entre Gestión pedagógica vs. Competencias socioemocionales

Tabla 9

Gestión pedagógica vs. Competencias socioemocionales

		Competencias socioemocionales			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión pedagógica	Deficiente	14 13,7%	28 27,5%	11 10,8%	53 52,0%
	Moderado	4 3,9%	15 14,7%	19 18,6%	38 37,3%
	Eficiente	0 0,0%	3 2,9%	8 7,8%	11 10,8%
Total		18 17,6%	46 45,1%	38 37,3%	102 100,0%

Con base a la tabla 9, se puede apreciar que de los 102 docentes participantes de encuesta con relación a la variable gestión pedagógica, el 52% (53) de los docentes encuestados sostuvieron que el nivel es deficiente, el 37,3% (38) de los mismos mencionaron que el nivel es moderado y el 10,8% (11) de encuestados señalaron que el nivel es eficiente, mientras que, por otra parte, con relación a las competencias socioemocionales, el 45,1% (46) de encuestados argumentaron que es regular con respecto a su nivel, el 37,3% (38) de ellos señalaron que el nivel es buena y el 17,6% (18) de participantes argumentaron que es malo. Por lo tanto, se afirmó que la mayor cantidad de docentes cumplen sus competencias que le permitirán evolucionar la metodología de E- A, así como la retroalimentación a los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla cruzada entre Gestión administrativa vs. Competencias socioemocionales

Tabla 10

Gestión administrativa vs. Competencias socioemocionales

		Competencias socioemocionales			
		Mala	Regular	Buena	Total
Gestión administrativa	Deficiente	18 17,6%	14 13,7%	0 0,0%	32 31,4%
	Moderado	0 0,0%	27 26,5%	26 25,5%	53 52,0%
	Eficiente	0 0,0%	5 4,9%	12 11,8%	17 16,7%
Total		18 17,6%	46 45,1%	38 37,3%	102 100,0%

Con relación a la tabla 10, se aprecia que de los 102 docentes participativos de la encuesta argumentaron con relación a la variable gestión administración, el 52% (35) de los participantes sostuvieron que el nivel es moderado, el 31,4% (32) de los mismos expresaron que el nivel es deficiente y el 16,2% (17) de encuestados manifestaron que el nivel es eficiente, mientras que, con respecto a competencias socioemocionales, el 45,1% (46) señalaron que se tiene un nivel regular, el 37,3% (38) de ellos describieron que se tiene un nivel buena y el 17,6% (18) señalaron que el nivel es malo. Asimismo, la mayor cantidad de los docentes están comprometidos a la renovación en el cumplimiento de las metas. para ello el director debe de recurrir a las guías financieras para el manejo de los fondos presupuestados para luego rendir su informe económico a las instancias superiores.

Tabla cruzada entre Gestión comunitaria vs. Competencias socioemocionales

Tabla 11

Tabla cruzada entre Gestión comunitaria vs. Competencias socioemocionales

		Competencias socioemocionales			
		Mala	Regular	Buena	Total
Gestión comunitaria	Deficiente	11 10,8%	0 0,0%	0 0,0%	11 10,8%
	Moderado	7 6,9%	21 20,6%	6 5,9%	34 33,3%
	Eficiente	0 0,0%	25 24,5%	32 31,4%	57 55,9%
Total		18 17,6%	46 45,1%	38 37,3%	102 100,0%

Con relación a la tabla 11, se observa que de los 102 docentes participativos de la encuesta argumentaron con relación a la variable gestión comunitaria, el 55,9% (57) los participantes mencionan que es eficiente, el 33,3% (34) de los mismos exteriorizaron que el nivel es moderado y el 10,8% (11) de participantes manifestaron que el nivel es deficiente, mientras que, con respecto a competencias socioemocionales, el 45,1% (46) señalaron que se tiene un nivel regular, el 37,3% (38) de ellos describieron que se tiene un nivel buena y el 17,6% (18) señalaron que el nivel es malo. En este sentido, el mayor porcentaje de los maestros encuestados están enmarcados a realizar las acciones que se basen en la capacidad para administrar, ejecutar y mantener con criterio eficaz la equidad tanto en su vida personal como social al vincularse con los padres, madres o apoderados de los estudiantes.

Seguidamente se muestra la estadística inferencial.

Para analizar la información estadística de la investigación, es necesario conocer el tipo de distribución a través de la aplicación de la prueba de normalidad (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Para aplicar la prueba de normalidad, se consideró:

Ho: Gestión directiva, competencias socioemocionales y sus dimensiones, presentan distribución normal.

Ha: Gestión directiva, competencias socioemocionales y sus dimensiones, no presentan distribución normal.

Donde p-valor, se determina la aceptación o rechazo: ($p > 0.05$) y ($p < 0.05$)

Considerando también que α es la significancia y con una confiabilidad de 95 %, por tal motivo con un margen de error de 5 %.

La prueba de normalidad se verifica en el anexo 6 donde se toma en cuenta las dimensiones y los valores asignados es por ello que se notó la distribución no normal, por lo cual, es no paramétrica.

Regresión logística ordinal (RLO)

Para Morales-Martínez et ál.(2018), Las ciencias sociales son principalmente de la línea de investigación cualitativa es por ello que los intereses de los estudiosos verifican los cambios registrados de manera independiente Por lo cual se aplica el análisis del RLO con lo cual se obtiene una repartición normal se pretende además explicar el comportamiento de “Y” de qué manera funciona la palabra independiente “X”

Prueba de hipótesis

Para Rincón (2019), Este proceso estadístico consiste en establecer parámetros en dentro de las cuales se distribuyen los valores es así que las pruebas paramétricas son aquellas que sirven para poder rechazar la hipótesis nula Ho y de esa manera considerar la hipótesis alterna Ha. Además este proceso estadístico se emplea para corroborar las hipótesis y después de llevarse a cabo el análisis se puede extraer los resultados donde se puede llegar a rechazar o no la Ho.

Decisión estadística

Según Rodríguez et ál. (2016), Se basa en la determinación de supuestos sobre las hipótesis aquellas que deben ser aprobadas o rechazadas en base a la probabilidad que presentan los hechos o fenómenos en un determinado momento.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

H_a: Existe influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	90,793			
Final	11,529	79,265	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se apreció que el factor resultante en la significancia es 0,000, por tanto, se rechaza el H₀. Asimismo, se afirmó que la gestión directiva presenta incidencia significativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones en materia de estudio.

Tabla 13

Prueba Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,540
Nagelkerke	,619
McFadden	,376

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, los valores que arrojaron la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, señalaron que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión directiva en un 54%, mientras que la prueba de Nagelkerke se estableció que las competencias socioemocionales son elucidadas por la gestión directiva en un 61.9%. Por esta razón, es muy bueno el ajuste de nivel, debido a que se muestran próximos a 1. En referencia al estadístico R² de Cox y Snell hizo la confrontación a un modelo nulo (competencias socioemocionales), con el paradigma m parámetro (gestión directiva), fundamentado en el cómputo de logaritmo de la probabilidad.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia significativa de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

H₁: Existe influencia significativa de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,680			
Final	10,620	115,060	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observó que el resultado alcanzado en la significancia es 0,000, por esta razón, es rechazado el H₀. Por tal motivo, se determinó que la gestión institucional muestran influencia significativa en las competencias socioemocionales en los docentes de las instituciones donde se aplicó el instrumento de investigación.

Tabla 15

Prueba Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,676
Nagelkerke	,766
McFadden	,526

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, los valores que arrojaron la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, señalaron que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión institucional en un 67.6%, entre tanto que la prueba de Nagelkerke se determinó que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión institucional en un 76.6%. Por tal motivo, el ajuste de los niveles es muy bueno, a causa de que se acercan a 1. Referente al estadístico R² de Cox y Snell hizo la comparación de un modelo nulo (competencias socioemocionales), con el modelo m parámetro (gestión institucional), fundamentado en el cómputo de logaritmo de la probabilidad.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia significativa de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

H₁: Existe influencia significativa de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023,

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,507			
Final	24,412	40,094	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se apreció que el resultado recabado en la significancia es 0,000, por esta razón, es rechazada el H₀. Es decir, se cercioró que la gestión pedagógica revela la influencia significativa en las competencias socioemocionales.

Tabla 17

Prueba Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,377
McFadden	,199

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, los valores que arrojaron la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, señalaron que las competencias socioemocionales son fundamentadas por la gestión pedagógica en un 32.5%, mientras que en la prueba de Nagelkerke se determinó que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión pedagógica en un 37.7%. Por consiguiente, es muy bueno el nivel de ajuste, por lo que se acercan a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell hizo la comparación de un modelo nulo (competencias socioemocionales), con el modelo m parámetro (gestión pedagógica), fundamentándose en el cómputo de logaritmo de la verosimilitud.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia significativa de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

H₁: Existe influencia significativa de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	79,103			
Final	11,708	67,395	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se apreció que el resultado arrojado en la significancia es 0,000, por tal motivo, es desestimada el H₀. Es otros términos, se afirmó que la gestión administrativa muestra influencia significativa en las competencias socioemocionales en docentes de las instituciones en materia de estudio.

Tabla 19

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,484
Nagelkerke	,562
McFadden	,336

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, los valores que arrojaron la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, señalaron que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión administrativa en un 48.4%, mientras que la prueba de Nagelkerke se determinó que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión administrativa en un 56.2%. Por consiguiente, es muy bueno el ajuste de nivel, ya a que se muestran próximos a 1. En cuanto al estadístico R² de Cox y Snell hizo la comparación de un modelo nulo (competencias socioemocionales), con el modelo m parámetro (gestión administrativa), fundamentado en el cómputo de logaritmo de la probabilidad.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe influencia significativa de la gestión comunitaria sobre las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.

H₁: Existe influencia significativa de la gestión comunitaria en las competencias socioemocionales en los docentes de instituciones públicas de Lima, 2023.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos de la prueba de hipótesis específica 4.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84,085			
Final	11,745	72,340	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se apreció que el valor alcanzado en la significancia es 0,000, por ello, es desestimada el H₀. Por esta razón, se afirmó que la gestión comunitaria hay presencia de influencia significativa en las competencias socioemocionales.

Tabla 21

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,508
Nagelkerke	,584
McFadden	,347

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, los valores que arrojaron la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, señalaron que las competencias socioemocionales son argumentadas por la gestión comunitaria en un 50.8%, mientras que la prueba de Nagelkerke se determinó que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión comunitaria en un 58.4%. Por esta razón, el ajuste de nivel es muy bueno, debido a que se muestran próximo a 1. En referencia al estadístico R² de Cox y Snell hizo la comparación de un modelo nulo (competencias socioemocionales), con el modelo m parámetro (gestión administrativa), fundamentado en el cómputo de algoritmo de la probabilidad.

V. DISCUSIÓN

Para la discusión, se muestran los resultados en comparación con las indagaciones previas, para comprobar la hipótesis. Tomando en cuenta la influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023; en vista que el valor de significancia que de 0,000 por debajo 0,05; por tanto se aceptó la H_0 . Asimismo, los factores de la Pseudo R^2 Cox y Snell afirmaron que la gestión directiva explica en un 54% a las competencias socioemocionales, mientras que la prueba de Nagelkerke respalda que existe una influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en un 61,9. Concluyéndose que, de los 102 docentes, se aprecia que: el 43.1% (44) expresaron que la gestión directiva es de un nivel moderado, entre tanto que el 25.5 % (26) lo mencionó eficiente y 31.4% (32) señalan que es deficiente, en cuanto a las competencias socioemocionales el 45.1% (46) indicó que es regular, el 37.3 % (38) buena y el 17.6 % (18) registra un nivel malo. Por tanto, la gestión viene hacer un conjunto de actividades que encamina hacia un propósito para facilitar la coordinación de gestión y organización de todo el profesional que contribuya brindando su atención socioemocional. Este resultado coincide con la tesis de Atencio et al (2020) quienes indican en su estudio que para entender a la gestión directiva, es importante abordar las potencialidades del cerebro a favor de un eficaz desenvolvimiento del liderazgo del director en las competencias socioemocionales en la que los docentes proponen estrategias a favor del neuro liderazgo que le permita fortalecer la gestión para mejorar la dirección de la institución que preside y se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad, en la que se obtuvo 83% de los participantes manifiestan que existe una debilidad en la gestión directiva y la competencia socioemocional, por tal motivo es inevitable diseñar estrategias sobre el neuroaprendizaje y la capacidad de atención de los sujetos en estudio. Por ende, se concluye realizar una atención inmediata al factor emocional del directivo para rediseñar y reforzar las estrategias cognitivas y afectivas. También Sánchez et al (2021) plantea acerca de la gestión directiva y su aproximación a las competencias socioemocionales para afrontar situaciones adversas frente a un contexto de emergencia sanitaria, la información obtenida después de aplicar el cuestionario fue analizado a través del SPSS 24, cuya confiabilidad fue del 95% .Los resultados fueron que el 56,8% de participante se encuentra en nivel esperado al regular sus

emociones, también arroja un 65,5% en independencia emocional, y en el aspecto social 54.8% gestión directiva con afinidad al fortalecimiento de la competencia socioemocional. En conclusión, existe una incidencia positiva de la gestión directiva en las competencias socioemocionales de los individuos más aún cuando se encuentran en un contexto de emergencia. Asimismo, la teoría de Thorndike Sostiene que en el sector educativo y la psicología social es importante la ley del efecto ya a que en base a ellos se logra las conductas de las personas las cuales responden a diferentes motivaciones para lograr conductas positivas (Bohorquez y Fernández, 2018) de ese modo Se busca que este estudio argumente estrategias para aplicar una gestión directiva adecuada y lograr el desarrollo de las habilidades socioemocionales desde un aspecto que mejore la conducta del aprendiz. En el presente estudio se cogió como variables a la gestión directiva con lo cual se ofrece otorgar las herramientas adecuadas para que el magisterio pueda cumplir con las metas planteadas por la administración a la vez se busca que esta gestión evolucione desde sus inicios en el siglo XX ,dónde aplican los principios de Fayol las cuales consiste en planear, dirigir, organizar y monitorear cada una de las actividades con el fin de lograr la mejora (García et al 2018) que citó a Ríos 2009), también se puede mencionar que el verdadero valor de la administración contemporánea es el paradigma que se sustentan en el hallazgo de la eficiencia a través de un desarrollo de habilidades de los trabajadores quienes desarrollan sus funciones en base a la mejora que han ganado en un determinado tiempo (Barreno, 2019). Se busca la máxima eficiencia en los trabajadores quienes desarrollan sus actividades de manera organizada y con fundamento y respeto a las estrategias organizacionales.

Por su parte, respecto al primer objetivo específico, cuyo resultado fue probar la influencia de gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, en relación a ello se obtuvo como valor de significancia 0,000 por ende se desestimó la Ho. Del mismo modo se realizó la prueba Pseudo R² Cox y Snell y de Nagelkerke, donde indican que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión institucional en un 67.6% y un 76.6% mutuamente, en cuanto a la gestión institucional el 44.1% (45) indicaron se encuentra en un nivel moderado y el 29.4% (30) se encuentra en un nivel deficiente y el 26.5% (27) eficiente, así mismo para las competencias socioemocionales los participantes manifiestan 45.1% (46) se

encuentran en un nivel regular, el 37.3% (38) se ubica en un nivel bueno y el 17.6% (18) en un nivel mala. Por tanto existe una similitud con la tesis de Jesús (2022), que buscó probar la influencia de la gestión de las competencias socioemocionales en la labor docente, donde se obtuvo que el 49.8% de la varianza independiente incide sobre la labor docente. Por tanto, se concluye hay una influencia significativa adecuada entre la gestión de las competencias socioemocionales y la labor docente. Hay también semejanza con el aporte de También Irazo (2018), quien indica que el desarrollo profesional de los directores se encuentra ocupando agendas de nivel internacional ya que es un factor preponderante que conlleva al éxito institucional. Se halló que el 69% del magisterio muestran una pertinente gestión directiva puesto que han recibido una formación inicial para asumir el cargo. Asimismo, se puede extraer que el 93% de los participantes menores a 45 años manifiesta contar una formación inicial y un 53% de directores mayores de 55 años afirman no contar con la formación mencionada, asimismo el 83% de líderes institucionales informan tener una formación continua y en referencia a las necesidades para ejercer su función el 95% solicita mayor asesoramiento para conocer, interpretar y aplicar los documentos normativos emitidos por las instancias superiores. Se concluye que falta una mayor formación para fortalecer la gestión directiva en los directores mayores sobre todo en el entendimiento de las normas vigentes para una mejor función de sus labores. De esta manera, hay un parecido con la tesis de Morales et al (2019), quien pone en evidencia que el 92,6% de los encuestados se muestra de acuerdo que los docentes y directivos trabajan acertadamente los valores como la justicia, empatía, la inclusión el respeto y la tolerancia, además un 70,4% manifiesta que los estudiantes se integran rápidamente a los trabajos grupales así mismo un 48,1% expresa que el maestro monitorea las interacciones entre pares en los momentos de recreación. Llegando a la conclusión que la gestión directiva debe aplicar políticas educativas innovadoras y positivas en atención a la comunidad extranjera buscando lograr el desarrollo personal, emocional, social del individuo. Del mismo modo, se busca establecer relaciones entre la sociedad actual y el comportamiento que tienen los docentes y las estrategias de fortalecimiento cognitivo y socioemocional que brindan a los estudiantes con el objetivo de poder mejorar los aprendizajes; por lo tanto, se puede mencionar que si el maestro es competente en el aspecto emocional también podrá transmitir bienestar y alegría a las personas

que los rodean (Vaello et al. 2018). de esa manera propone 16 competencias las cuales se encuentran agrupadas en cuatro dominios las cuales son las siguientes la conciencia segundo la autogestión tercera la conciencia social y cuarta la gestión de las relaciones interpersonales.

Respecto al segundo objetivo específico, se apreció que el resultado recabado en la significancia es 0,000, por esta razón, es rechazada la Ho. Por tanto, se cercioró que la gestión pedagógica influye de forma significativa en las competencias socioemocionales y con referencia a la prueba Pseudo R² de Cox y Snell así como la prueba de Nagelkerke se obtuvo que un 32.5% y un 37.7% respectivamente , las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión pedagógica. Del mismo modo los datos estadísticos arrojaron un resultado ubicando a la gestión pedagógica, en un nivel deficiente representado por el 52% (53), en un nivel moderado el 37.3%(38) y en un nivel eficiente un 10,8% (11) .De la misma forma, las competencias socioemocionales el 45.1% (46) , se encuentra en un nivel bueno 37.3% (11) en un nivel regular y en un nivel malo el 17.6% (18) , por ende se debe fortalecer las competencias socioemocionales del profesorado partiendo de una pertinente gestión directiva que permita desarrollar un mejor ejercicios de sus funciones, existiendo semejanza según el aporte de Acevedo et al. (2017), el producto de las evaluaciones diagnosticas son el punto de partida para realizar un trabajo articulado con los progenitores siguiendo un plan de acción elaborado por los docentes para trazar las estrategias pertinentes y reforzar las debilidades que presentan los estudiantes. Por tanto, se resalta que la gestión pedagógica abarca diversos niveles los cuales están relacionados con la esencialidad de la solución de las problemáticas que pueden surgir en cuanto a la formación de los docentes se busca que las tendencias actuales tengan énfasis en la mejora de los aprendizajes y de esa manera el estudiante aprende a ser autónomo. También se puede resaltar que, el conocimiento previo que tiene el estudiante es muy importante ya que en base a ella se adecúa la gestión pedagógica para incrementar los aprendizajes fortaleciendo las habilidades de los estudiantes y a la vez mejorar el desempeño de los maestros basándose en el fortalecimiento de habilidades pedagógicas las cuales deben cimentarse en los procesos cognitivos para mejorar los roles de los actores institucionales para poder ofrecerle un ambiente de trabajo adecuado para que el estudiantado puedan lograr sus metas estudiantiles. Estos resultados son concordantes con Medina et al. (2021)

quien se arribó que el 56% opina que las competencias socioemocionales son regular y la inteligencia emocional es adecuado. Concluyó que la inteligencia emocional y competencias emocionales guardan relación directa y significativamente en la actividad docente. Adicionalmente se considera la parte teórica donde argumentan que el estudio de la inteligencia de las emociones se inició en el año 2000 cuando Platón, considero que todo aprendizaje tiene una base emotiva, por ello que la inteligencia del ámbito emotivo busca controlar las emociones bajo diversas circunstancias de peligro y de esa manera resolver conflictos. Gayathri, et al. (2020) citado de Mayer y Salovey se considera que dentro de las instituciones es una destreza que debe permanecer según Goleman refiere que es parte del desarrollo personal; también según el modelo de las cuatro ramas según Meyer y Salovey propone que esta percepción emocional debe ser asimilada a través del tiempo y el fortalecimiento de la autoestima (Gayathri y Meenakshi, 2017). se busca que estas cualidades de autoconciencia sean parte de las relaciones interpersonales para que esta interacción pueda desarrollarse sin dificultades poniendo en énfasis el estrés y el optimismo para que de esa manera pueda cumplir con la solución de problemas y sobre todo resolver los conflictos de manera adecuada en base a un diálogo asertivo.

Sobre el tercer objetivo específico, cuyo resultado fue probar la influencia de gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, en relación a ello se obtuvo como valor de significancia 0,000 por ende se desestimó la H_0 , También, se obtuvo de la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell, asimismo el de Nagelkerker, donde se dilucidó que las competencias socioemocionales es explicada por la gestión administrativa en un 48,4 % y 56,2 % mutuamente. De igual forma los 102 profesores en la encuesta sostuvieron que el 52% (35) se encuentran en un nivel moderado, el 31.4% (32) se ubican en un nivel deficiente y el 16.2% (17) manifestaron que el nivel es eficiente, mientras que, con las competencias socioemocionales, el 45.1% (46) señalaron que se tiene un nivel regular, el 37.3% (38) describieron que se tiene un nivel bueno y el 17.6% (18) señalaron que el nivel es malo. Los resultados presentados se asemejan a que menciona Sagredo & Castello (2019), quienes indagaron el clima organizacional y la gestión directiva orientado al proceso aprendizaje-enseñanza a personas adultas de Chile cuyo objetivo fue identificar la correspondencia existente entre las variables como la

gestión directiva, la motivación y el compromiso del profesorado en centros de enseñanza para sujetos de edad adulta en Chile, donde arrojó un resultado que el 67% de los profesores está muy de acuerdo con la gestión que vienen desempeñando los directivos frente a un 32,5% que señala estar en desacuerdo. Concluyendo que desde la percepción del magisterio que laboran en el sector educativo donde se aplica el estudio investigativo existe una correspondencia significativa entre las varianzas investigadas siendo generador de un ambiente motivador para el profesorado y compromiso para ejercer con responsabilidad el ejercicio docente ya que ellos conforman la fuerza laboral activa para el país. Además, en la presentación teórica, es concordante con la Teoría de la Gestión Administrativa (2007), donde (Sandoval, 2020) indica que es uno de los principales aportantes sobre el tema de la enseñanza futura con lo cual permite razonar un conjunto de conceptos e ideas como herramienta de trabajo adecuadas también se considera que la administración es un procedimiento donde se establecen el saber ser, hacer planificar y controlar los recursos para que la institución pueda alcanzar sus metas además la gestión administrativa está basada en los resultados los cuales pueden ser evaluados y monitoreados para verificar su eficacia.

Sobre el cuarto objetivo específico, se buscó probar la influencia de la gestión comunitaria en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones públicas, Cañete-Lima, se observó que el resultado alcanzado en la significancia es 0,000, por esta razón, es rechazado el H_0 . De acuerdo a la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell en un 50.8% y la de Nagelkerker en un 58.4%, respecto a los resultados obtenidos de los 102 encuestados argumentaron con relación a la variable gestión comunitaria, el 55.9% (57) los participantes mencionan que es eficiente, el 33.3% (34) de los mismos exteriorizaron que el nivel es moderado y el 10.8% (11) de participantes manifestaron que el nivel es deficiente, mientras que, con respecto a competencias socioemocionales, el 45.1% (46) señalaron que se tiene un nivel regular, el 37.3% (38) de ellos describieron que se tiene un nivel bueno y el 17.6% (18) señalaron que el nivel es malo. En tal sentido, Chávez et al (2019) consideran la participación de los progenitores como agentes importantes para el logro de las metas a través de su compromiso y la colaboración de las diferentes actividades vinculadas a la cooperación en la participación de los mismos para poder mejorar la educación que se le imparte a los estudiantes, en ese

marco la percepción que sus hijos tienen acerca de sus maestros, y si esta no es positiva, el estudiante centra un pensamiento negativo e impide participar de forma pertinente en el proceso de aprendizaje. Por otra parte, Santa Cruz (2021) indica que para tener éxito en la gestión directiva, se debe de garantizar las saludables relaciones Inter sociales entre los miembros de los centros de enseñanza. Se obtuvo que los participantes en un 50% manifiestan que la gestión directiva promueve el buen clima institucional por tanto el bienestar socioemocional frente a un 42,86 % que indica que solo en algunas veces. Concluyéndose que los directivos deben promover un ambiente favorable en la comunidad educativa que genere aprendizajes óptimos para los estudiantes. También como lo afirma Cuadros et al (2020) que la gestión comunitaria se define como la forma en que el directivo y la plana docente no solo conocen y comprenden la naturaleza estudiantil, sino también las carencias y exigencias de la sociedad asimismo hace referencia al vínculo que entabla la escuela con el contexto e organizaciones públicas y privadas que brindan apoyo a la institución, También el MINEDU (2021), plantea las estrategias directivas y de Liderazgo para poder mejorar el campo educacional que se le ofrece a los estudiantes con el fin de lograr mejorar en los procesos de aprendizajes mediante la aplicación de trabajo codiciado guías y otros mecanismos que fortalezcan las comunidades educativas .

Finalmente se busca que el análisis de esta investigación ayude a generar nuevos instrumentos para mejorar la educación en las escuelas a través del fortalecimiento de la gestión directiva donde se cumpla reconfortar las competencias socioemocionales para mejorar el rol del docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El estudio concluyó que, según el objetivo general planteado se confirma que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión directiva de lo que se infiere que la gestión directiva influye en las competencias socioemocionales como lo detalla la prueba de RLO y la de Nagelkerker. Es decir, cuando se cumple las acciones que realizan los directores de una organización, tendrán la facilidad de lograr objetivos administrativos, académicos. Además, lograr una proyección de la situación emocional hacia la sociedad.

Segunda:

Se probó que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión institucional. De lo que se colige que la gestión institucional influye significativamente sobre las competencias socioemocionales como lo demuestra de las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, Por tanto, se verifica que el empuje que ejerza el directivo para la atención y realización de las metas trazadas a través de una planificación educativa debe ser eficiente y eficaz conllevando a poseer dominio de habilidades no cognitivas, concluyendo que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión institucional.

Tercera:

Se determinó que la gestión pedagógica influye en las competencias socioemocionales asimismo como lo demuestra las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, donde muestra que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión pedagógica. Quiere decir que permite conducir de una forma articulada los procesos del desempeño docente buscando lograr la excelencia educativa al servicio de los estudiantes.

Cuarta:

Se logró establecer que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión administrativa como lo demuestra las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, Lo cual indica que la gestión directiva influye sobre las competencias socioemocionales, quiere decir que se cumple una serie de acciones para poder obtener resultados eficaces y de esa manera lograr la mejora de las actividades en base al resultado obtenido del empleo de los fondos económicos.

Quinta:

Se probó según la información estadística que las competencias socioemocionales son explicadas por la gestión comunitaria según los resultados obtenidos de las pruebas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Lo cual indica que existe influencia de la gestión comunitaria sobre las competencias socioemocionales. Quiere decir que las entidades educativas son aquellas que se establecen alianzas con otras dentro de su contexto para poder compartir las responsabilidades y lograr una mejor gestión educativa que esté orientada a una convivencia sana y responsable donde la comunidad participe activamente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al ministerio de educación, para que promueva y difunda con mayor alcance la ejecución de talleres de contención socioemocional para los docentes y poder sostener la unidad, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la empatía y la buena convivencia que contribuyan a mejorar el quehacer educativo.

Segunda:

A partir de la dimensión institucional a los especialistas de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincia que dentro de sus funciones según los resultados obtenidos deben no solo diseñar la planificación de la gestión institucional, sino que se debe de priorizar la difusión de los lineamientos de convivencia escolar a los docentes para realizar una labor que conlleve alcanzar los objetivos propuestos en la entidad educativa.

Tercera:

Considerando la gestión pedagógica a los directivos y docentes para que desarrollen sus competencias socioemocionales debido a que los resultados fueron de nivel regular y se debe mejorar la comunicación siendo esta una habilidad muy valorada en el directivo que le permitirá tomar decisiones coherentes y pertinentes que garantice una saludable convivencia ,creando un ambiente propicio para que el docente desarrolle su trabajo pedagógico adecuado, donde se planifique, acompañe en la ejecución, evalúe los resultados y se retroalimente las acciones para superar las debilidades que orienten a la mejora de los aprendizajes

Cuarta:

La tercera recomendación referente a la dimensión administrativa está dirigida a los integrantes de la comisión de condiciones operativas para que implementan estrategias de administración de los bienes, recursos y mobiliarios de la institución, así como los mecanismos idóneos de marketing para acrecentar las metas de atención, igual que la permanencia de los educandos.

Quinta:

Para la dimensión comunitaria se recomienda a los directivos una mayor organización con actores educativos, considerándolos aliados para generar y potenciar los cambios en la escuela.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, 46, 53–95.
<https://doi.org/10.4067/s0718-45652017000100053>
- Aguilar, M. D. R. C., Vargas, P. P. S., & Camarena, R. H. A. (2021). Programa de Competencias Socioemocionales a docentes para la Gestión del Bienestar escolar en instituciones educativas secundarias JER-UGEL Piura. *Ciencia y Educación*, 2(10), 6-25.
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/83>
- Analuisa, I., & Pila, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15.
doi:
<https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Andrade, Y. (2022). La Mediación: un Reto en Constante Construcción. *JUEES*, 2(1), 128-144.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/947>
- Apaza Chávez, Madlyn Susana, & Rivera Muñoz, Jorge Leoncio. (2022). La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1367-1374. Epub 08 de septiembre de 2022.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.418>
- Arias, R. (2018). Elementos para pensar una educación para la paz integral y duradera en el contexto actual de Colombia. En P. Ortega (Ed.), *Bitácora para la Cátedra de la Paz*, 243-262). Bogotá: Editorial UPN.
<http://editorial.pedagogica.edu.co/docs/files/BitacoraParaLaPaz.pdf>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

- Atencio Bravo, E. A., Ramírez Lora, L. J., & Zappa Berastegui, Y. B. (2020). Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 416-447.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf>
- Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66), 59– 64.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>
- Baydar, F. (2022). The Relationship Between Participation in Administrative Decisions and School Effectiveness: An Empirical Study on Teachers . *International Journal of Psychology and Educational Studies* , 9 (1) , 143-152. Retrieved from .
<https://dergipark.org.tr/en/pub/pes/issue/68410/1067430>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (4.a ed.). Pearson.
<https://es.b-ok.lat/book/11810697/ab1248>
- Bisquerra, R., & López-Cassa, É. (2020). Educación emocional: 50 preguntas y respuestas.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1JPpDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=Bisquerra,+R.,+%26+L%C3%B3pezfalce>
- Bohórquez Chautá, C. A. (2020). Fortalecimiento de la autonomía emocional, en estudiantes del grado tercero 5 de la Institución educativa distrital San José.
<http://hdl.handle.net/11371/3445>
- Bowen, P.W(2019). Emotional intelligence: Does it really matter? Vemon Press
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2206940&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Brandes-Aitken, A., Braren, S., Swingler, M., Voegtline, K., & Blair, C. (2019). Sustained attention in infancy: A foundation for the development of multiple aspects of self-regulation for children in poverty. *Journal of Experimental Child Psychology*, 184, 192-209.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022096518305782>
- Bulás Montoro, M., Ramírez Camacho, A. L., & Corona Galindo, M. G. (2020).

Relevancia de las competencias emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de posgrado. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 57–73.

<https://doi.org/10.21703/rexe.20201939bulas4>

Cadena, R. F. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Editorial Areandino.

<https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>

Casas, A. (2018). Participación, educación emocional y convivencia. *Participación Educativa*, 5(8), 15-27.

https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178710/Vae_llo_Competicencias_Socioemocionales.pdf?sequence=1&isAllowedz

Chaparro Saavedra, L. (2019). *La gestión directiva y la práctica profesional docente en la Institución Educativa N° 1262 Amauta José Carlos Mariátegui – UGEL 06 - Vitarte*.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3698>

Chávez-Morales, I., Chavez-López, P. J., Lino-Gamiño, J. A., & Magdaleno-Castro, B. (2019). La importancia de la gestión directiva en la escuela The importance of directive management in primary school. *Volumen 3, Número 9–Julio–Septiembre–2019*, 3(9),2434

https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Basica/vol3num9/Revista_de_Educaci%C3%B3n_B%C3%A1sica_V3_N9.pdf#page=32

Chela Chela, W. V. (2016). *Los problemas sociales y económicos y su grado de influencia en el desarrollo comunitario de la comuna Gradass, parroquia San Simón, cantón Guaranda* (Master's thesis).

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/13250>

Condori Gutiérrez, J. L. (2021). *The managerial socio-emotional competencies and the organizational climate in educational institutions*.

<https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/1064>

Cuadros, M. J. L., Torres, F., & Diaz, S. S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(3), 2-18.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090260>

- Ellyn Lyle(2018).The Negotiated Self: Employing Reflexive Inquiry to Explore Teacher Identity. Brill
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=1984256&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Fernández Berrocal, P., & Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/725>
- Freire, P. (1972). Education: domestication or liberation?. *Prospects*, 2(2), 173-181.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33465659/06_Paulo_Freire_Educacion_liberadora_del_oprimido-libre.pdf?1397487910=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPablo_freire_filosofia_liberadora.pdf&Expires=1689223205&Signature=Uf56aaJOg2z1OShb4F~3PH5UhEjg3ZpzbHTta-VR3FqDh6r8C6DPJ8Dee1~xp~eEPmD4tjxb6bFPq87zyfsdxSHK8hPXdCdHFYE1uPIsak7rzactJJPn96jCsmQOuszM5WJS3n5ypjUvOVJbLSIk7ihYArAIIQTULxTlwTqIFigblBhXeb6wzQic64nqfyYjRQAcxZumEGnyralouc8oZk9yXSJnfkqB8ur2eEInyN0V6a3KZmJpLQqvbBges1shjvCHv9cAO0d~Z8OjZiauuYAPPCSz5LGZMp0ialLepPQYkem1jODjak08Ki~8kEeUSJZFdy5tZyYeNP Ejm9pg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Ganimian, A. J., & Freel, S. H. (2020). La formación de directores¿ puede mejorar la gestión escolar? evidencia a corto plazo de un experimento en Argentina. *Papeles de Economía Española*, (166), 67-83.
<https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/01/Alejandro-J.-Ganimian-Samuel-Hansen.pdf>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, V. M. La Determinación del pensamiento hipotético-deductivo en la construcción del conocimiento. *objeto pedagógico*, 118.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63750065/kupdf.net_hoyos

- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence* (1999) Bantam Books (Trad. Kairós (ed.)).
<https://asantelim.files.wordpress.com/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B de books.
<http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/kaleido/v10n20/art09.pdf>
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/bitstream/handle/123456789/4687/Emotional%20Intelligence.pdf>
- Gómez Miguel, E. E. (2019). *Competencias socioemocionales en docentes de educación inicial de El Tambo - Huancayo*.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6569/T01020653732_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González García, M. & Surugiu, D. (2020). Diseño, directrices y metodología para la enseñanza de la competencia socioemocional a través de entornos e-learning en los futuros docentes del siglo XXI: un alcance transcultural.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111759/1/Memories-Xarxes-I3CE-2019-20_60.pdf
- Guillen Leon, R. (2020). *Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho-2018*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4945/Rosa%20GUILLEN%20LEON.pdf?sequence=1>
- Guerrero, P. N. P., & Ayabaca, D. M. G. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29-38.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/59/410Competencias>
- Gutiérrez González, E., & Vladimirovna Panteleeva, O. (2016). *Estadística Inferencial para Ciencias e Ingenierías*. México: Patria.
- Harf, R., & Azzarboni, D. (2010). *Estrategias para la acción directiva*. Ediciones Novedades Educativas.
https://books.google.com.pe/books?id=veFUqJfh5n4C&dq=gesti%C3%B3n+directiva+educativa&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Henao González, A., & Vélez Franco, M. (2018). *Competencias socioemocionales de los docentes y su relación con el clima laboral en las instituciones*

- educativas Oreste Sindici y Pedro Estrada del municipio de Itagüí.
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6285/T_ME_347.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hennessey, A., & Humphrey, N. (2020). Can social and emotional learning improve children's academic progress? Findings from a randomised controlled trial of the Promoting Alternative Thinking Strategies (PATHS) curriculum. *European Journal of Psychology of Education*, 35(4), 751–774.
<https://doi.org/10.1007/s10212-019-00452-6>
- Hernández, C y Mendivel, P. (2019) *Competencias socioemocionales de los adolescentes víctimas del conflicto armado en Ovejas (Sucre - Colombia)*. Corporación Universitaria del Caribe-CECAR.
<https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2749>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.a ed.). McGraw Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huertas López, T. E., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L. R., & Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-165.pdf>
- Iranzo García, P., Camarero Figuerola, M., Tierno García, J. M., & Barrios Arós, R. (2018). Formación para la función directiva en la escuela: el caso de Tarragona (Cataluña). *Bordón: revista de pedagogía*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/168268/4FormacionFuncionDirectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaimes, A. D. C. E. (2019). Aproximaciones teóricas para la formación docente en competencias socioemocionales. *A&H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (10), 9-21.
- Jaramillo Henao, V. M., & Serna Henao, V. (2021). Estrategias de gestión directiva como posibilidad para el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las escuelas de la Fundación Piccolino.
<https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3423>

- Jesus Lujan, N. L. (2022). *Gestión de competencias socioemocionales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Santa María de Chicmo, Andahuaylas 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101000>
- Lascano Guijarro, M. A. (2022). *Competencias socioemocionales de los docentes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos* (Master's thesis, Universidad del Azuay).
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12470>
- Lozano-Peña, G. M., Sáez-Delgado, F. M., & López-Angulo, Y. (2022). Competencias socioemocionales en docentes de primaria y secundaria: una revisión sistemática. *Páginas de Educación*, 15(1), 1-22.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v15n1/1688-7468-pe-15-01-1.pdf>
- Llorent, V. J., Zych, I., & Varo-Millán, J. C. (2020). Competencias socioemocionales autopercebidas en el profesorado universitario en España. *Educación XX1*, 23(1), 297-318.
<https://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe/article/view/592/467>
- Marín, F., Meroño, M. y Peña, B. (2019). Experiencias de trabajo cooperativo en la educación superior. Percepciones sobre su contribución al desarrollo de la competencia social. *Vivat Academia*, (147), 87-108.
<https://www.redalyc.org/journal/5257/525762354005/525762354005.pdf>.
- Medina Gonzales, L. B. (2016). Gestión del conocimiento en directivos y docentes en instituciones educativas de la Ugel Tarma.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4426>
- Mejía, J., Rodríguez, G., Guerra, N., Bustamante, A., Chaparro, M., & Castellanos, M. (2016). Estrategia de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media. *Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial Banco Mundial, Oficina Lima, Perú*.
https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf
- Meneses, E. L., Olivencia, J. J. L., & Vázquez-Cano, E. (2017). The impact of personal interactions on the stress of school administrators: The validation and application of an assessment tool. *Intangible Capital*, 13(3), 499–522.
<https://doi.org/10.3926/ic.993>
- Minedu (2014) . Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela

- <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu (2017). Ley General de Educación N° 28044. Sobre Educación, 1–36.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Minedu (2020). Decreto Supremo N°009-2020-MINEDU que aprueba el “Proyecto Educativo Nacional - PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena”
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-proyecto-educativo-nacional-decreto-supremo-n-009-2020-minedu-1873877-3/>
- Minedu (2021) Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/8845/Gu%C3%ada%20para%20la%20Gesti%C3%B3n%20Escolar%20en%20instituciones%20y%20programas%20educativos%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu (2021) Resolución Ministerial N° 181-2021 ED. *Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica y Superior*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1863960/RM%20N%C2%B0%20181-2021-MINEDU.pdf.pdf?v=1620059861>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24.
<http://www.revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/31/72>
- Morales, K. A. R. L. A., Panes, R., Aguilera, H., Agurto, N., Bahamondes, M., & Olave, M. (2019). Acciones y percepciones de la gestión educativa en escuelas con alumnado migrante. *Espacios*, 40(36), 1-15.
<http://es.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p20.pdf>
- Morales-Martínez, M. A., Celedon-Rivero, J. C., Arriaga-Tapia, M. Y. y HernándezPadilla, J. A. Regresión ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*. 2018, 4(12), 1-10.
<https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacione>

[ssociales/journal/vol4num12/Revista de Investigaciones Sociales V4 N1
2_1.pdf](https://redalyc.org/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N1_2_1.pdf)

- Moreta Herrera, R., Durán Rodríguez, T., & Villegas Villacrés, N. (2018). Regulación Emocional y Rendimiento como predictores de la Procrastinación Académica en estudiantes universitarios. *Revista de psicología y educación*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/220387/Moreta.pdf?sequence=1&isAllowed=z>
- Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals. *South African Journal of Education*, 39(2), 1–14.
<https://doi.org/10.15700/saje.v39n2a1534>
- Núñez-Rojas, N., & Díaz-Castillo, D. M. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas Management skills profile in directors of educational institutions. *Estudios Pedagógicos XLIII*, 2, 237–252
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>
- Olivares, V. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Revista de Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, 42(93).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376157736006/html/index.html>
- Pawan Tiwari.(2021). *Communication for Management*. Laxmi Publications Pvt Ltd
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&d=nl&AN=3103314&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., Toro, R., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(63), 17-30.
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/459671926003.pdf>
- Pereda Díaz, E. R. P. (2020). Incidencia de la gestión directiva en la práctica pedagógica en la institución educativa privada Marcelino Champagnat Ventanilla Callao 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53093/Pereda DERP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pozo-Rico, T., Gilar-Corbi, R., Sánchez Sánchez, B., Niñosles, Y., Mira, J. M., Rodríguez, J. R., & Alvarez, M. R. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 13(2), 8.
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/43114/39685>
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Aique Grupo Editor S.A.
<https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-poznerpilar.pdf>
- Procel Solorzano, E. F. (2022). Las competencias emocionales docentes en los equipos de trabajo de una unidad educativa de Santa Elena, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93814/Procel_SEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, R. C., & Fernandes, W. F. (2022). Impactos en la calidad educacional de una escuela asociada a la UNESCO (PEA) en Brasil. *Journal of the Academy*, (7), 187-198.
<https://doi.org/10.47058/joa7.8>
- Rendón Uribe, M. A. (2019). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 10(24), 243-270.
<http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v10n24/2216-0159-prasa-10-24-243.pdf>
- 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>
- Ríos-Cabrera, P. y Ruíz-Bolívar, C. (2020). La innovación educativa en América Latina: Lineamientos para la formulación de políticas públicas. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n32/2215-4132-rie-22-32-199.pdf>
- Rodríguez, J. R., & Alvarez, M. R. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 13(2), 8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672166>

- Rodríguez, J., Pierdant, A. y Rodríguez, E. (2016). Estadística para administración. (2.a ed.). Grupo editorial patria.
<https://es.scribd.com/document/579533887/Libro-Rodriguez-J-Piedrant-A-y-Rodriguez-E-2016-Estadistica-para-administracion-2a-ed#>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
- Rosas Arellano, J., & Sánchez Bernal, A. (2019). El alcance de los enfoques de vulnerabilidad y pobreza para la definición de la población objetivo en programas sociales. *Gestión y política pública*, 28(2), 351-376.
<https://doi.org/10.29265/gypp.v28i2.623>
- Rozo, J. P., Quevedo, J. P. O., Uribe, J. N., & Rojas, I. N. P. (2019). Competencias sociales en docentes universitarios en la ciudad de Bogotá. *Conocimiento global*, 4(2), 57-68.
<http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/45>
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100305
- Sánchez, A. D. C. G., Mariño, N. R. T., Pelayo, I. L. R., & Fernández, Y. O. (2021). Management in strengthening social-emotional competence during health emergencies: Gestão no fortalecimento da competência socioemocional durante emergências de saúde. *Revista Tempos e Espaços Em Educação*, 14(33), 8.
<file:///C:/Users/EDUCACI%C3%93N/Downloads/DialnetManagementInStrengtheningSocialEmotionalCompetence-8640975.pdf>

- Sandoval Estupiñán, L. Y., Pineda Báez, C., Bernal Luque, R., & Quiroga Otálora, C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista complutense de educación*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/193465/Sandoval.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santa Cruz Espinoza, F. J. (2021). La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma-Huánuco, 2019.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8339>
- Solano Castro, A., Bolaños Ortiz, O., & Monge Rodríguez, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Revista Innovaciones Educativas*, 23(34), 130-149.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23n34/2215-4132-rie-23-34-130.pdf>
- Sotomayor, E. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%C3%A9todos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Torres, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mexicana. México*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-libre.pdf1606028883=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf
- UNESCO. (2011). Manual de Gestión de Directores de Instituciones Educativas (MINEDU(ed))
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162_spa
- Vaello, J. y Vaello, O. (2018). Competencias socioemocionales del profesorado. *Participación educativa*. 2018, segunda época, v. 5, n. 8.
<http://hdl.handle.net/11162/178710>
- Valdivieso Serrano, L. (2021). Notas de técnicas de muestreo.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182371>

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Zardo-Morescho, S. M., Esquinsani, R. S. S., & Zilli, J. B. (2023). Democratic school management: what the perceptions of teachers from the state education system of santa catarina say. in *scielo Preprints*.

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6173>

ANEXOS

ANEXO 1.

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión directiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>La Gestión Directiva, es la forma como los directivos de una entidad educativa la dirigen, la sostienen, y diseñan estrategias que ponen la misión, visión, valores, para mejorar su organización y posicionamiento frente a sus colaboradores y se logre alcanzar los objetivos institucionales. (Guillen, 2020).</p>	<p>Según (Jaramillo et al 2022, p. 26) que coincide con el Minedu (2021) quien guía la gestión escolar en las instituciones educativas, menciona que gestión directiva está referida al direccionamiento institucional , la gestión estratégica administrativa , la gestión comunitaria , además de las relaciones con el entorno educativo para atender sus necesidades e intereses, garantizando la calidad educativa a través de la gestión pedagógica, de tal forma, es factible que el líder institucional y la comisión responsable planifique, monitoreen y evalúen la operatividad general del local escolar</p>	D1: Gestión institucional	-Planificación -Organización -Cumplimiento de funciones -Cumplimiento de normas y directivas.	1; 2 3; 4; 5; 6	<p>(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca</p>	<p>Eficiente 85 – 115 Moderado 54 – 84 Deficiente 23 – 53</p>
		D2: Gestión Pedagógica	-Calidad educativa -Motivación docente -Diseño, socialización y ejecución de plan de acompañamiento de acompañamiento y monitoreo.	7;8;9;10;11;12;13		
		D3: Gestión Administrativa	- Vigilar los bienes recurso de la institución. -Distribución de los recursos financieros. -Infraestructura educativa. Presupuesto -Informe económico	14; 15;16;17;18;19		
		D4: Gestión Comunitaria	Atención a los padres de familia. -Convenios con aliados estratégicos. -Trabajo de Apafa	20;21;22;23		

Adaptado de la *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica* (Minedu, 2021)

Link:<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/8845/Gu%c3%ada%20para%20la%20Gesti%c3%b3n%20Escolar%20en%20instituciones%20y%20programas%20educativos%20de%20la%20educaci%c3%b3n%20b%c3%a1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matriz de operacionalización de la variable 02: **Competencias socioemocionales**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Bisquerra (2019) define a las competencias socioemocionales como un conjunto de habilidades, actitudes y aptitudes que permiten gestionar de manera productiva las emociones y cómo ellas podrían tener impacto en las relaciones con los demás p. 6</p>	<p>Mejía et al (2016),La competencia socioemocional se dividió en aspectos como la empatía, regulación emocional, autonomía emocional, Competencia social .Se midió con 20 ítems en un cuestionario de percepción tipo Likert, con escala ordinal y de niveles politómica, se consideró siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1); para los niveles y rangos se ha considerado Buena, regular , mala</p>	D1: La empatía	<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de conflictos. - Escucha activa -Contención socioemocional al docente 	1; 2 3; 4	<p>(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca</p>	<p>Bueno 76 – 100 Regular 46 – 75 Mal 15 – 45</p>
		D2: Regular sus emociones	<ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisiones. -Apertura al cambio -Trabajo cooperativo en equipo. -Desarrollo profesional docente 	5 6; 7 8; 9;		
		D3: Autonomía emocional	<ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisiones. -Desarrollo profesional docente -Desempeño docente 	10: 11; 12; 13; 14;		
		D4: Competencia social	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva -Asertividad -Habilidades blandas -Manejo de relaciones interpersonales. -Trabajo cooperativo 	15; 16; 17; 18; 19; 20		

Adaptado de la *Guía del docente en estrategia de formación de competencias socioemocionales.* (Mejía et al,2016)

Link: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf

ANEXO 2 Instrumentos

Variable 1 Gestión Directiva

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión directiva	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1 : Gestión Institucional					
1. El director planifica las estrategias pertinentes para alcanzar los objetivos del entorno educativo.					
2. El director optimiza el tiempo para alcanzar los objetivos propuestos.					
3. El director garantiza el clima laboral favorable en la institucional.					
4. El director promueve de manera participativa la elaboración de los instrumentos de gestión.					
5. El director promueve la conformación de comisiones requeridas					
6. El directivo informa a los docentes de los decretos y normas establecidas por el Minedu					
Dimensión 2: Gestión Pedagógica					
7. El directivo incentiva una enseñanza de calidad en toda su plana docente.					
8. El director asegura el cumplimiento de las metas y resultados de los objetivos propuestos					
9. El directivo motiva a los docentes a presentar con responsabilidad su planificación curricular.					
10. El directivo ofrece retroalimentación pedagógica para mejorar el desempeño del docente.					
11. Valora las potencialidades y capacidades de su personal prea el logro de los objetivos de la I.E.					
12. El directivo implementa el refuerzo escolar para evitar el fracaso escolar.					

13. El directivo orienta el desarrollo del refuerzo escolar para mejorar el rendimiento escolar.					
Dimensión 3: Gestión Administrativa					
14. El director promueve la protección de los bienes e inmuebles de la I.E.					
15. El directivo administra el uso adecuado de los recursos económicos en beneficio de los estándares de aprendizaje.					
16. El directivo gestiona de permanente el equipamiento de y material, mobiliario e infraestructura.					
17. Promueve y participa la elaboración de presupuesto y planes de trabajo.					
18. El director se conduce de manera transparente en la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
19. El director Informa el balance económico periódicamente a la comunidad educativa.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria					
20. El director crea protocolos de atención a los progenitores o apoderados.					
21. El director involucra la participación de los padres de familia en el proceso educativo.					
22. El director ejerce una adecuada coordinación con la Apafa					
23. Establece convenios estratégicos con instituciones de la comunidad.					

Variable 2 Competencias Socioemocionales

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión directiva	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1 : La empatía					
1.Los docentes muestran comprensión del estado emocional de sus colegas frente a conflictos personales o laborales.					
2.Los docentes muestran capacidad de escucha y respeto como actitudes para una buena comunicación y convivencia.					
3. Cumple usted con los acuerdos establecidos producto de las reuniones institucionales.					
4. Muestra usted sintonía con el estado emocional de los demás colegas.					
Dimensión 2: Regular sus emociones					
5. Es capaz usted de controlar su enojo en situaciones de conflicto.					
6. Maneja usted adecuadamente el estrés en situaciones adversas.					
7. Frente a un problema lo resuelve lo más pronto posible.					
8. En su institución durante el trabajo en equipo existe entre maestros una coordinación concertada.					
Dimensión 3: Autonomía emocional					
9. Escucha y reflexiona antes de tomar una desilusión.					
10. Evalúa todas las alternativas para tomar la decisión correcta.					
11. Muestra capacidad para salir de su zona de confort.					
12. Establece vínculos significativos con los colegas que valoran su trabajo.					

13. Muestra evolución progresiva en su desempeño como docente.					
Dimensión 4: Competencia Social					
14. Muestra facilidad al comunicar sus ideas de forma clara y precisa con diferentes interlocutores.					
15. Evita herir a los demás cuando emite sus opiniones de forma enfática.					
16. - Tiene capacidad para poder guiar a su equipo de trabajo.					
17. Tiene la capacidad para ayudar de forma positiva en los demás.					
18. Ante una situación de conflicto participa junto con su equipo de trabajo a solucionar el problema.					
19. Trabaja en estrecha colaboración con sus colegas y el equipo directivo.					
20. Tiene la capacidad de comprender e incorporar cambios a las funciones educativas que realiza.					

ANEXO 3

Consentimiento Informado

Yo, Sofía Luz Rodríguez Pérez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “ **Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – 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 relación que existe entre la Gestión directiva y las **socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – 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 instituciones educativas de la provincia de Cañete.

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 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución o de forma digital , 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)

Sofía Luz Rodríguez Pérez email: sofya48@homail.com

y docente Asesor Daniel Moran Ramos 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

ANEXO 4

VALIDADOR 1

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lidia Esther Mamani Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Idioma Inglés -educación secundaria
Institución donde labora:	I.E. N° 21531 Cañete-Lima
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.:	40015067
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)

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión directiva
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	4 dimensiones: Gestión directiva D1: Gestión institucional, D2:Gestión Pedagógica; D3: Gestión Administrativa; D4: Gestión Comunitaria
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Eficiente (74 – 100), moderado (47 – 73), deficiente(20 – 46)
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lidia Esther Mamani Torres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Idioma Inglés -educación secundaria
Institución donde labora:	I.E. N° 21531 Cañete-Lima
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.:	40015067
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)

(5): Siempre (S)

(4): Casi siempre (CS)

(3): A veces (A)

(2): Casi nunca (CN)

(1): Nunca (N)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias socioemocionales
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	Competencias socioemocionales D1: La empatía; D2: Regular sus emociones; D3: Autonomía emocional, D4: Competencia social
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Bajo (23 -57) Regular (58-92) Bueno (93 – 115)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

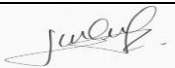
REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAMANI TORRES, LIDIA ESTHER DNI 40015067	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MAMANI TORRES, LIDIA ESTHER DNI 40015067	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: INGLES Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MAMANI TORRES, LIDIA ESTHER	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/11/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

VALIDADOR 2**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Luis Miguel Cangalaya Sevillano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
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.:	41772381
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

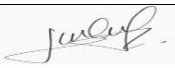
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión directiva
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	dimensiones: Gestión directiva D1: Gestión institucional, D2:Gestión Pedagógica; D3: Gestión Administrativa; D4: Gestión Comunitaria
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Deficiente (23 -57) Moderado (54-84) Eficiente (85 – 115)
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	.20 minutos

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luis Miguel Cangalaya Sevillano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
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.:	41772381
Firma del experto	

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias socioemocionales
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	4 dimensiones: Competencias socioemocionales D1: La empatía; D2: Regular sus emociones; D3: Autonomía emocional, D4: Competencia social
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Buena (74 – 100), Regular (47 – 73), Mala (20 – 46)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	.20 minutos

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**


Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2015 Fecha egreso: 27/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS MIGUEL DNI 41772381	MAGISTER EN LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2009 Fecha egreso: 17/02/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CANGALAYA SEVILLANO, LUIS	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN LENGUAJE Y	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN

VALIDADOR 3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolvi Javier Ocaña Fernández
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Secundaria/ Posgrado
Institución donde labora:	Posgrado UNMSM
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.:	40043433
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)

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión directiva
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	4 dimensiones: Gestión directiva D1: Gestión institucional, D2: Gestión Pedagógica; D3: Gestión Administrativa; D4: Gestión Comunitaria
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Deficiente (23 -57) Moderado (54-84) Eficiente (85 – 115)
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	.20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolvi Javier Ocaña Fernández
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Secundaria/ Posgrado
Institución donde labora:	Posgrado UNMSM
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.:	40043433
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)

(5): Siempre (S)

(4): Casi siempre (CS)

(3): A veces (A)

(2): Casi nunca (CN)

(1): Nunca (N)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias socioemocionales
Autor (a):	Sofía Luz Rodríguez Pérez
Objetivo:	Recoger información fidedigna acerca de la influencia de la gestión directiva y las competencias socioemocionales en docentes
Administración:	Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cañete - Lima
Dimensiones:	4 dimensiones: Competencias socioemocionales D1: La empatía; D2: Regular sus emociones; D3: Autonomía emocional, D4: Competencia social
Confiabilidad:	95%
Escala:	Nominal
Niveles o rango:	Buena (74 – 100), Regular (47 – 73), Mala (20 – 46)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	.20 minutos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER DNI 40043433	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 22/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Anexo 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión directiva y competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de las instituciones educativas públicas de Cañete-Lima 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Cuál es la influencia de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete –Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la influencia de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023</p> <p>Específicas 1. Establecer la influencia de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.</p> <p>2. Establecer la influencia de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas</p>	<p>General: Existe influencia significativa de la gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023</p> <p>Específicas 1. Existe influencia significativa de la gestión institucional en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023</p> <p>2. Existe influencia significativa de la gestión pedagógica en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones</p>	Variable 1: Gestión directiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Gestión institucional	-Planificación -Organización -Cumplimiento de funciones -Cumplimiento de decretos, normativas y directivas.	1. El director planifica las estrategias pertinentes para alcanzar los objetivos del entorno educativo. 2. El director optimiza el tiempo para alcanzar los objetivos propuestos. 3. El director garantiza el clima laboral favorable en la institución. 4. El director promueve la participación activa del personal docente en la elaboración de los documentos de gestión. 5. El director promueve la conformación de comisiones requeridas 6. El directivo informa a los docentes de los decretos y normas establecidas por el Minedu 7. El directivo incentiva una enseñanza de calidad en toda su plana docente.	Ordinal tipo Likert 1-5 (5): Siempre (S) (4): Casi siempre (CS) (3): A veces(A) (2): Casi nunca (CN) (1): Nunca (N)
D2: Gestión Pedagógica						

<p>3. ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la influencia de la gestión comunicativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023?</p>	<p>públicas de Cañete – Lima, 2023</p> <p>3. Establecer la influencia de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.</p> <p>4. Establecer la influencia de la gestión comunicativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023.</p>	<p>educativas públicas de Cañete – Lima, 2023,</p> <p>3. Existe influencia significativa de la gestión administrativa en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023</p> <p>4.Existe influencia significativa de la gestión comunicativa en las competencias socioemocionales en los docentes de instituciones públicas de Lima, 2023.</p>		<p>-Calidad educativa</p> <p>-Motivación docente</p> <p>-Diseño, socialización y ejecución de plan de acompañamiento de acompañamiento y monitoreo.</p> <p>-Refuerzo escolar</p>	<p>8. El director asegura el cumplimiento de las metas y resultados de los objetivos propuestos</p> <p>9. El directivo motiva a los docentes a presentar con responsabilidad su planificación curricular.</p> <p>10. El directivo ofrece retroalimentación pedagógica para mejorar el desempeño del docente.</p> <p>11.Valora las potencialidades y capacidades de su personal para el logro de los objetivos de la I.E.</p> <p>12. El directivo implementa el refuerzo escolar para evitar el fracaso escolar.</p> <p>13. El directivo orienta el desarrollo del refuerzo escolar para mejorar el rendimiento escolar.</p> <p>14.-Su directivo promueve la protección de los bienes e inmuebles de la I.E.</p> <p>15.El directivo administra el uso adecuado de los recursos económicos en beneficio de los</p>	
---	--	--	--	--	--	--

			D3: Gestión Administrativa	<p>estándares de aprendizaje.</p> <p>16. El directivo gestiona de permanente el equipamiento de y material, mobiliario e infraestructura.</p> <p>17. Promueve y participa en la elaboración de presupuesto y planes de trabajo.</p> <p>18. El director se conduce de manera transparente en la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa</p> <p>19. Informa el balance económico periódicamente a la comunidad educativa.</p> <p>20. El directivo crea protocolos de atención a los progenitores o apoderados.</p> <p>21. El director involucra la participación de los padres de familia en el proceso educativo.</p> <p>22. Existe una adecuada coordinación con la Apafa.</p>	
--	--	--	----------------------------	---	--

-Vigilar los bienes recurso de la institución.
-Distribución de los recursos financieros

			D4: Gestión Comunitaria	-Atención a los padres de familia. -Convenios con aliados estratégicos. -Trabajo de Apafa	23. Establece convenios estratégicos con instituciones de la comunidad.	
Variable 2: Competencias socioemocionales						
			D1: La empatía	-Identificación de conflictos. - Escucha activa -Contención socioemocional al docente	1. Los docentes muestran comprensión del estado emocional de sus colegas frente a conflictos personales o laborales 2. Los docentes muestran capacidad de escucha y respeto como actitudes para una buena comunicación y convivencia. 3. Cumple usted con los acuerdos establecidos producto de las reuniones institucionales 4. Muestra usted sintonía con los estados	Ordinal tipo Likert 1-5 (5): Siempre (S) (4): Casi siempre (CS) (3): A veces(A) (2): Casi nunca (CN)

			<p>D2: Regular sus emociones</p> <p>D3: Autonomía emocional</p>	<p>-Manejo de emociones</p> <p>-Manejo de estrés</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Trabajo colaborativo</p> <p>-Buen clima institucional</p> <p>-La toma de decisiones.</p> <p>Apertura al cambio</p> <p>Trabajo cooperativo en equipo.</p> <p>Desarrollo profesional docente</p>	<p>emocionales de los demás colegas.</p> <p>5. Es capaz usted de controlar su enojo en situaciones de conflicto.</p> <p>6. Maneja usted adecuadamente el estrés en situaciones adversas.</p> <p>7. Frente a un problema lo resuelve lo más pronto posible.</p> <p>8. En su institución durante el trabajo en equipo existe entre maestros una coordinación concertada.</p> <p>9. Escucha y reflexiona antes de tomar una decisión.</p> <p>10. Evalúa todas las alternativas para tomar la decisión correcta.</p> <p>11. Muestra capacidad para salir de su zona de confort.</p> <p>12. Establece vínculos significativos con los colegas que valoran su trabajo.</p> <p>13. Muestra evolución progresiva en su desempeño como docente.</p>	<p>(1): Nunca</p> <p>(N)</p>
--	--	--	---	---	--	------------------------------

				<p>D4: Competencia social</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación efectiva. -Asertividad -Habilidades blandas -Manejo de relaciones interpersonales. -Trabajo cooperativo en equipo. Apertura al cambio 	<p>14.Muestra facilidad al comunicar sus ideas de forma clara y precisa con diferentes interlocutores.</p> <p>15. Evita herir a los demás cuando emite sus opiniones de forma enfática.</p> <p>16.Tiene capacidad para poder guiar a su equipo de trabajo.</p> <p>17. Tiene la capacidad para ayudar de forma positiva en los demás</p> <p>18.Ante una situación de conflicto participa junto con su equipo de trabajo a solucionar el problema.</p> <p>19.Trabaja en estrecha colaboración con sus colegas y con el equipo directivo.</p> <p>20.Tiene la capacidad de comprender e incorporar cambios a las funciones educativas que realiza.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

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: 139 docentes de la provincia de Cañete, Lima</p> <p>Muestra: 102 docentes de dos instituciones públicas de Cañete, Lima 2023</p> <p>Muestreo ¿Cómo selecciono a su muestra? Probabilístico Aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión directiva Nro. Ítems:23 De la V2: Competencias socioemocionales Nro. Ítems:20</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 Likert</p>

Prueba de Normalidad

Se usó la evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a porque la muestra es mayor que 50, por lo cual, es la más indicada para su medición. Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H₀: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H₁: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Teniendo fijas las hipótesis antes mencionadas, se continuó con el análisis de normalidad, consiguiéndose como resultado lo siguiente:

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
gestión directiva	,112	102	,003
gestión institucional	,174	102	,000
gestión pedagógica	,125	102	,000
gestión administrativa	,142	102	,000
gestión comunitaria	,141	102	,000
competencias socioemocionales	,205	102	,000
empatía	,210	102	,000
regular sus emociones	,253	102	,000
autonomía emocional	,249	102	,000
competencia social	,202	102	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla adjunta se interpreta lo siguiente: al tener un p valor menor a 0,050 (referencia nivel de riesgo 5%); se acepta la hipótesis que indica que los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal, siendo una muestra no paramétrica para corroborar la hipótesis.

Prueba de Alfa de Cronbach

Resultado de la confiabilidad de las variables mencionadas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,5500	638,155	,726	,985
VAR00002	70,5000	639,316	,695	,985
VAR00003	70,3000	618,116	,853	,984
VAR00004	70,3500	620,661	,894	,984
VAR00005	70,2000	616,063	,902	,984
VAR00006	70,6500	622,134	,848	,985
VAR00007	70,3500	617,713	,913	,984
VAR00008	70,5500	620,892	,958	,984
VAR00009	70,2000	617,537	,905	,984
VAR00010	70,4500	627,208	,832	,985
VAR00011	70,5000	618,368	,925	,984
VAR00012	70,5500	628,787	,891	,984
VAR00013	70,5000	618,474	,896	,984
VAR00014	70,5500	624,050	,874	,984
VAR00015	70,3000	633,274	,871	,984
VAR00016	70,5000	632,263	,891	,984
VAR00017	70,4000	618,042	,914	,984
VAR00018	70,2500	623,882	,863	,984
VAR00019	70,7500	643,039	,615	,986
VAR00020	70,5500	626,471	,865	,984
VAR00021	70,4500	621,945	,836	,985
VAR00022	70,2500	610,513	,914	,984
VAR00023	70,6500	629,503	,811	,985

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,7000	439,905	,654	,988
VAR00002	73,7000	439,800	,656	,988
VAR00003	73,3500	422,871	,953	,986
VAR00004	73,3000	432,011	,930	,986
VAR00005	73,6000	427,621	,893	,986
VAR00006	73,6500	434,766	,881	,987
VAR00007	73,5000	419,526	,948	,986
VAR00008	73,9000	431,042	,803	,987
VAR00009	73,4500	419,103	,938	,986
VAR00010	73,3000	421,484	,934	,986
VAR00011	73,5500	424,471	,872	,987
VAR00012	73,5000	423,000	,910	,986
VAR00013	73,3500	427,082	,936	,986
VAR00014	73,5500	419,734	,964	,986
VAR00015	73,5000	423,842	,958	,986
VAR00016	73,5000	432,579	,843	,987
VAR00017	73,4500	425,839	,930	,986
VAR00018	73,2000	428,695	,891	,986
VAR00019	73,3500	432,029	,906	,986
VAR00020	73,2500	430,934	,936	,986

Autorizaciones



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación de Lima Provincia

UGEL N° 08 Cañete
I.E.P N° 20190 "REPÚBLICA DE CHILE"

CONSTANCIA

La Directora de la I.E. N° 20190 "República de Chile" de San Vicente de Cañete, quien suscribe;

CERTIFICA:

Que, la profesora Sofia Luz RODRIGUEZ PEREZ con DNI N° 41509863, se le facilitó el acceso a la Institución Educativa para realizar la aplicación de los instrumentos de trabajo de investigación titulada "Gestión directa en las competencias socioemocionales en docentes de Instituciones públicas de Cañete - Lima, 2023".

Se expide la presente constancia para los fines correspondientes.

San Vicente, 13 de junio del 2023.




Rocio Pizarro Espichan
DIRECTORA



I.E.P N° 21531
HERBAY ALTO

El director Mg David Rubén López Peña de la Institución educativa I.E 21531 “María Auxiliadora” ,Herbay Alto, San Vicente de Cañete., expide lo siguiente.

AUTORIZACIÓN

Otorgado a la Prof. Sofía Luz Rodríguez Pérez, identificado con DNI N° 41509863, tesista de la Universidad “César Vallejo”, cede Lima Norte, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de la institución educativa N°21531 “María Auxiliadora”,Herbay Alto, San Vicente de Cañete, correspondiente al trabajo de investigación titulada “Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023”

Se expide la siguiente autorización, para que así conste los efectos oportunos y para fines conveniente.

San Vicente, 13 de junio del 2023



PROF. DAVID R. LÓPEZ PEÑA
DIRECTOR
IEP N° 21531- HERBAY ALTO- CAÑETE



IEP N° 21512 – “Carlos Pedro Silva Luyo”



La directora Lic. Esperanza Estefanía Soto Pablo de la Institución educativa I.E 21521 “Carlos Pedro Luyo Silva”, de La Quebrada - San Luis Cañete., expide lo siguiente.

AUTORIZACIÓN

Otorgado a la Prof. Sofía Luz Rodríguez Pérez, identificado con DNI N° 41509863, tesista de la Universidad “César Vallejo”, sede Lima Norte, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de la institución educativa Pedro Luyo Silva N° 21512, correspondiente al trabajo de investigación titulada “Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023”

Se expide la siguiente autorización, para que así conste los efectos oportunos y para fines conveniente.

San Luis Cañete, 05 de junio del 2023




PROF. ESPERANZA ESTEFANÍA SOTO PABLO
DIRECTORA

ESPERANZA ESTEFANÍA SOTO PABLO
DIRECTORA



I.E N° 20975 Andrés Avelino Cáceres Dorregaray

El director Lic. Augusto Atilio Gonzales Samán de la Institución educativa I.E 20975 Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Nuevo Ayacucho -San Vicente de Cañete., expide lo siguiente.

AUTORIZACIÓN

Otorgado a la Prof. Sofía Luz Rodríguez Pérez, identificado con DNI N° 41509863, tesista de la Universidad "César Vallejo", sede Lima Norte, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de la institución educativa N°20975 Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Nuevo Ayacucho, correspondiente al trabajo de investigación titulada "Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023"

Se expide la siguiente autorización, para que así conste los efectos oportunos y para fines conveniente.

San Vicente, 06 de junio del 2023



Prof. Augusto Atilio Gonzales Samán
DIRECTOR

Firma



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: "Gestión directiva en las competencias socioemocionales en docentes de instituciones educativas públicas de Cañete – Lima, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ PEREZ SOFIA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 10- 08-2023 15:09:24

Código documento Trilce: TRI - 0632772