



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa
del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

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

AUTORA:

Paucar Zhinin, Maria de Lourdes (orcid.org/0000-0001-7614-8667)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico a todas las personas que me han ayudado especialmente a mi familia, y los profesionales encargados.

Agradecimiento

Agradecimiento a mí tutor, familia y sobre a Dios que nos ha brindado la sabiduría y fortaleza.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización.....	18
3.3. Población, Muestra Y Muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de competencias directivas	23
Tabla 2 Nivel de calidad docente	24
Tabla 3 Pruebas de normalidad	25
Tabla 4 Relación competencias directivas y calidad docente	26
Tabla 5 Relación liderazgo y calidad docente	27
Tabla 6 Relación toma de decisiones y calidad docente	28
Tabla 7 Relación trabajo en equipo y calidad docente	29
Tabla 8 Relación comunicación y calidad docente	30

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de competencias directivas	93
Figura 2 Nivel de calidad docente	93

Resumen

El presente estudio sobre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022, como objetivo general determinar la relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. Se empleó la metodología básica – descriptiva; la población se conformó por 90 docentes de una unidad educativa de Guayaquil; se aplicaron instrumentos de recolección de datos con escala ordinal, la técnica utilizada fue la encuesta. El resultado fue que un 37.8% se encuentran en un nivel medio de competencias directivas, asimismo, se percibe que un 26.7% señalan un nivel bajo y el 35.6% afirman un nivel alto; por otra parte, la calidad docente se encontró en un nivel medio con 54.4%, seguido del nivel bajo con 22.2% y un nivel alto con 23.3%. Se concluyó que, existe una relación directa moderada con un valor Rho de Spearman de 0,528. De igual manera esta correlación resultó significativa al nivel 0,01 (p valor = $0,000 < 0,05$), por ello, se rechaza la hipótesis nula, estos resultados indican que los docentes han percibido que cuando son adecuadas las competencias directivas se obtendrá una óptima calidad en los docentes.

Palabras clave: Competencias directivas, calidad docente, institución educativa, docentes, estudiantes.

Abstract

The present study on managerial competencies and teaching quality in an educational unit of district 7 of the city of Guayaquil, 2022, general objective to determine the relationship between managerial competencies and teaching quality in an educational unit of district 7 of the city of Guayaquil. , 2022. The basic-descriptive methodology was used, the population was made up of 90 teachers from an educational unit in Guayaquil; data collection instruments with ordinal scale will be applied, the technique used was the survey. The result was that 37.8% are at a medium level of managerial skills, likewise, it is perceived that 26.7% indicate a low level and 35.6% affirm a high level; On the other hand, the teaching quality was found at a medium level with 54.4%, followed by a low level with 22.2% and a high level with 23.3%. It was concluded that there is a moderate direct relationship with a Spearman's Rho value of 0.528. In the same way, this was found to be significant at the 0.01 level (p value = $0.000 < 0.05$), therefore, hypothesis 0 is rejected, these results indicate that teachers have perceived that when managerial skills are adequate, a highest quality in teachers.

Keywords: Management skills, teaching quality, educational institution, teachers, students.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista de, Díez et al. (2020) señalan que, en contexto educativo vasco, se presenta una problemática significativa en relación a las competencias directivas de los actores académicos, en donde percibieron falencias en los procesos comunicativos y en las interacciones personales que dificultan las coordinaciones entre los actores directivos, generando que no se alcancen de manera exitosa los objetivos institucionales, asimismo, Schott et al. (2020) Sostiene que el 64% de los actores académicos en los países bajos manifiestan grandes falencias que se encuentran relacionados a la formación de equipos eficaces, ineficiente manejo de los conflictos pedagógicos, por otra parte, señalan que el 38% de los actores encuestados registran deficiencias relacionadas a las habilidades directas que faciliten el proceso pertinente de las actividades pedagógicas en los centros institucionales.

Desde la perspectiva de la UNESCO (2022) mencionan que, en el contexto educativo latinoamericano, las competencias directivas son deficientes en la mayoría de las instituciones educativas, debido a que no desarrollan planificaciones relacionadas a las estrategias pedagógicas y desarrollo de habilidades que faciliten a los docentes el pertinente desenvolvimiento de sus actividades pedagógicas de manera eficaz, asimismo, Elacqua y Marota (2020) manifiestan que el 61% de las instituciones educativas en rio de janeiro, presentan falencias relacionadas a las dimensiones relacionadas al manejo de los conflictos, motivación de los docentes y la gestión del cambio que dificultan de manera considerable el desempeño eficaz de los docentes en sus sesiones pedagógicas.

Por otra parte, conforme lo indican Owan et al. (2022) sostienen que en relación al contexto educativo nigeriano, se presentan grandes repercusiones negativas relacionado a las competencia de los directivos académicos, debido a que el 70.9% de los docentes indican carencias en las estrategias directivas e ineficiente comunicación en el desarrollo del plan pedagógico, asimismo, se tiene en consideración que más del 70% de los encuestados manifestaron que las malas decisiones directivas influyen de manera potencial en la motivación y el desempeño de los docentes.

Desde la perspectiva de, Gore et al. (2018) perciben que en el contexto educativo australiano, la calidad docente presenta deficiencias significativas que afectan el desenvolvimiento oportuno de los docentes, debido a que el 76% de los encuestados manifestaron que no se brinda un fortalecimiento oportuno a la formación inicial, inducción y mentorías para el apoyo y acompañamiento del ejercicio profesional, generando que el desempeño de los docentes no sea el esperado para el beneficio de los procesos pedagógicos, asimismo, conforme la UNESCO (2019) sostiene que los docentes se encuentran en situaciones desfavorables en sus procesos pedagógicos que afectan considerablemente a la calidad docentes, factores que van desde la falta de incentivos profesionales, planificaciones ineficientes y capacitaciones sin alguna estructura adecuada, que afectan de manera significativa el desarrollo eficaz de los procesos pedagógicos y el alcance de las diversas metas profesionales e institucionales.

Por otra parte, se tiene en consideración a Cai y Tan (2022) manifiestan que conforme al contexto educativo chino, el 65% de los docentes manifiestan ineficiencias en la transmisión eficaz de la información hacia los estudiantes, por otra parte, el 75% de los encuestados manifestaron sentirse desmotivados en el desarrollo de las sesiones pedagógicas por las irregularidades en la planificación pedagógica por parte de los directivos de las instituciones educativas, asimismo, se considera a Wadmare et al. (2022) perciben que alrededor del 40% de los docentes encuestados perciben deficiencias en el desarrollo de sus procesos pedagógicos, asimismo, se percibe que el 27.9% de los docentes no son reconocidos y certificados de manera adecuada en relación a la valoración de sus objetivos académicos, afectando de esta manera su calidad en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.

Conforme lo indica Bakar (2018) percibe que la realidad educativa en indonesia es deficiente en relación a la calidad docente, en donde se cuantifica que el 43.74% de los docentes encuestados no se encuentran capacitados correctamente en las materias pedagógicas establecidas en los currículos académicos de las instituciones, por otra parte, se tiene en consideración que el 70.70% de los docentes no transmiten de manera adecuada y clara las informaciones de sus sesiones pedagógicas a sus estudiantes.

En la problemática local identificada se evidenció que los directivos no tenían una planificación que atienda los cambios que se suscitaron en la educación ecuatoriana por la COVID-19, ocasionando así dificultades en el desenvolvimiento del trabajo que realiza el grupo de docentes que labora en el mismo ocasionando un desafío para la parte administrativa de la unidad educativa como la calidad en los docentes. No obstante conseguir que las personas desarrollen competencias, talentos, o facultades los cuales implican valor, ánimo, voluntad, perseverancia y financiamiento donde esta última muchas veces lo hace el gobierno mediante talleres, cursos o programas que hoy en día ante esta competencia que existe no son lo suficiente, y debido a esto los habitantes deben realizar su propio financiamiento para un fin en específico, algunos lo realizan, otros en cambio no, y de esta manera se pierde la posibilidad de alcanzar una mejor calidad de formación profesional para el desarrollo de sus competencias. Por tal motivo se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre las competencias directivas y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022? Así también se plantean los siguientes problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?; 2) ¿Qué relación existe entre toma de decisiones y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?; 3) ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?

La presente investigación se justifica en lo teórico porque las competencias directivas permiten al estudiantado obtener conocimientos desde un aprendizaje significativo y así desarrollar sus habilidades y destrezas con una actitud siempre positiva. En lo práctico porque se logra justificar que a partir de los resultados obtenidos en esta investigación los directivos de la institución conocerán mejor la relación de dos variables significativas en una institución educativa, además se podrá emplear las técnicas e instrumentos en instituciones con entornos similares.

En lo social beneficiará a la comunidad docente y en general, así mismo podrá constituir base esencial y punto de partida para futuras investigaciones. En lo metodológico se justifica porque relaciona las competencias directivas y la calidad

docente y emplea instrumentos válidos y confiables que pueden resultar eficaces en otros trabajos de investigación.

Además, se plantea el siguiente objetivo general Analizar la relación que existe entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. También se han determinado los siguientes objetivos específicos: 1) Diagnosticar la relación entre el liderazgo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022; 2) Establecer la relación entre la toma de decisiones y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. 3) Establecer la relación entre trabajo en equipo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. 4) Evaluar la relación entre la comunicación y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

La Hipótesis General es: Existe relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Mientras que la hipótesis nula es: No Existe relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Hipótesis Específicas 1. Existe relación entre liderazgo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. 2. Existe relación entre toma de decisiones y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022 3. Existe relación entre trabajo en equipo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022 4. Existe relación entre comunicación y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han considerado antecedentes tanto internacionales como nacionales los cuales incluyen tesis, artículos científicos que aportaran al desarrollo del problema planteado.

En Nicaragua, Arias, Molina y Medrano (2018) a través de su investigación en una institución educativa donde el objetivo basó en determinar la correlación de las variables competencias directivas con desempeño docente. En la investigación, empleó una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo y alcance transversal correlacional; la población de estudio estuvo compuesta por 113 actores educativos. Los resultados que se obtuvieron indicaron que, el 38% de los encuestados indicaron deficiencias significativas en relación a las habilidades directivas dentro de la institución, por otra parte, se tienen en consideración que, 35% de los encuestados manifestaron desmotivaciones e insatisfacción de los docentes. Se concluyó que, se manifestó entre las variables tienen una correlación significativa, debido a que los puntajes de significancia fueron menores que el 0.05, indicándose que se presenta una conexión positiva para las competencias directivas y el desempeño docente.

Por otra parte, en la ciudad de Ayacucho - Perú, Quispe y Gutiérrez (2018) por medio de su investigación en donde tuvo como finalidad, determinar en una institución educativa la relación de las variables competencias directivas y la gestión de recursos humanos en el nivel primario. Se empleó una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional; la población de estudio estuvo compuesta por 204 docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel primario. Como resultados se obtuvo que, de los docentes encuestados sólo el 51,5% manifestaron que las competencias directivas en su institución educativa son regulares, mientras que el 17.6% de los encuestados manifestaron que son ineficientes. Se llegó a concluir que, existe relación entre las variables y la relación es significativa para competencias directivas y la gestión de los recursos humanos, debido a que el coeficiente de Kendall fue del 0.623, en donde se indica que por medio de adecuadas competencias directivas se presentará una de forma óptima la gestión del talento humano y sus recursos.

En la ciudad de Rímac-Perú, Sipán (2020) a través de su estudio en donde tuvo como objetivo, analizar la relación que existe entre las competencias directivas y la calidad docente de instituciones educativas en Lima. El método empleado fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional; la población comprendió de 89 docentes que laboran en la institución educativa. Como resultados se obtuvo que, el 60.7% de los encuestados manifestaron ineficiencias en relación a las competencias directivas, por otra parte, en relación a la calidad docente, el 49.4% de los encuestados indicaron un nivel en proceso de seguir mejorando. Se concluyó que, se existe correlación positiva entre las variables de estudio, obteniéndose un Rho Spearman del 0.730, en donde se percibe que por medio de adecuadas competencias directivas se obtendrá una óptima calidad docente.

En la ciudad de Lima, Ampuero (2020) por medio de su investigación realizada en una institución educativa, cuyo objetivo radicó en, determinar cómo se relacionan las competencias directivas y calidad docente. Se empleó una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional; la población de estudio estuvo compuesta 71 docentes de una institución educativa en la ciudad de Lima. Se obtuvieron como resultados que se presentó, el 53.5% de los docentes encuestados presentaron un nivel medio en relación a las competencias directivas, por otra parte, en relación a la calidad docente, el 22.5% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente. Se concluyó que, por el puntaje de Rho de Spearman fue del 0.811 se confirma una correlación positiva fuerte.

En Perú, Becerra (2018) por medio de su investigación realizada en una institución educativa, cuyo fin se enfocó en determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad docente en Pacasmayo. La metodología fue de tipo básica, cuantitativo de alcance transversal correlacional; la población de estudio estuvo compuesta por 40 docentes. Los resultados que se obtuvieron indicaron que, el 37% de los docentes encuestados indicaron que se presentan adecuadas competencias directivas dentro de la institución, por otra parte, el 20% de los encuestados indicaron que se presentan niveles bajo en relación al desempeño docente dentro de la

institución. Se concluyó que, se presentó una correlación significativa entre las variables de estudio, debido a que el puntaje correlación Rho Spearman fue del 0.493, indicándose una correlación positiva muy baja, por lo que se afirma que por medio de adecuadas competencias directivas se presentará una calidad docente óptima.

A nivel nacional, en la ciudad de la Libertad en Ecuador, Ordóñez (2021) por medio de su investigación, la cual tuvo como finalidad determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad docente. Se utilizó una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional; la población de estudio estuvo constituida por 135 docentes. Se obtuvieron como resultados que, el 44% de los encuestados manifestaron deficiencias significativas en las competencias directivas dentro de la institución, por otra parte, el 56% de los encuestados indicaron niveles bajos en relación a la calidad docente. Se concluyó que, por medio del coeficiente de Pearson fue 0,764 existiendo correlación significativa entre variables de

En la ciudad del Milagro-Ecuador, Romero (2021) por medio de su investigación en donde tuvo como finalidad, determinar la relación entre las competencias directivas y la gestión administrativa en una unidad educativa en Ecuador. La metodología empleada fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, transversal y correlacional; la población de estudio estuvo constituida 100 personas relacionadas al personal directivo de la institución. Se obtuvieron resultados de los encuestados donde, el 27% manifestaron que se presentan ineficiencias significativas en relación al nivel de competencias directivas dentro de la institución, por otra parte, el 39% de los encuestados indicaron niveles deficientes sobre la gestión administrativa de los docentes. Se concluyó que, mediante la prueba del Chi-cuadrado fue menor al 0,05 se existiendo correlación significativa entre las variables, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, determinándose de esta manera que las competencias directivas inciden en la gestión administrativa. Se puede evidenciar que las competencias directivas son un pilar fundamental para la gestión y administración de una institución educativa, para ello los directores o rectores deben estar siempre

sujetos a poseer información en áreas administrativas, de gerencia y sobre todo de recursos humanos.

Según lo manifiestan, Vickers, Dowell y House (2019) definen a las competencias directivas como la integración y la coordinación de las diferentes habilidades personales que manifiestan los actores educativos para el desarrollo oportuno de los procesos pedagógicos, éstas se encuentran representadas en la integración y coordinación del saber hacer, los conocimientos y características personales de los directores. Por otra parte, según lo mencionan Asrar, Anwar y Hassan (2018) definen a las competencias directivas como el conglomerado de comportamientos observables y comunes que facilitan el éxito de una persona en su función directiva, asimismo, indican que el directivo en cuestión debe preservar un comportamiento que se encuentre acorde a sus responsabilidades dentro de la institución, que le brinde la facilitación de desenvolverse adecuadamente implementando estrategias gerenciales óptimas para alcanzar los objetivos institucionales establecidos.

Según, Mattavarat, Viseshsiri y Siribanpitak (2018) indican que las competencias directivas se encuentran relacionadas a las diferentes habilidades que poseen los directores académicos que les ayude a desenvolver un conjunto de comportamientos acordes con las diferentes necesidades e intereses que manifiestan el plantel educativo, lo que les permite poder realizar un trabajo directivo de manera efectiva, y al mismo tiempo, influenciarán de manera significativa en el desempeño de los docentes al que le corresponda dirigir, orientar y facilitar los mecanismos para que puedan lograr los procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Conforme lo indica, Che Leh, Anduroh y Huda (2021) manifiestan que las competencias directivas se refieren al conjunto de comportamientos que poseen los directores dentro de una institución que se encuentren acordes a sus funciones de gerencia, que le permita desenvolverse adecuadamente implementando estrategias gerenciales efectivas con la intención que puedan alcanzar con éxito sus objetivos, por ello, las personas que se encarguen de ocupar estos puestos en las instituciones educativas deben conocer perfectamente las funciones que deben ejercer,

encontrarse actualizado en todo lo relacionada a la función educativa, para que puedan lograr un desempeño eficaz de los docentes que se encuentran a su cargo y en consecuencia brindar una calidad educativa óptima.

En relación a esto, se tiene en consideración a Naseri y Reza (2022) sostienen que las competencias directivas esenciales para el desarrollo óptimo de los procesos educativos dentro de las instituciones son: el manejo de los conflictos, la incentivación hacia los docentes, acciones comunicativas de colaboración, poder e influencia, formación de equipos eficaces, control de los estresantes, direccionamiento hacia el cambio positivo, desenvolvimiento del auto conocimiento, facultamiento y delegación, teniéndose en consideración el elemento del conocimiento dentro de las competencias directivas como uno de los factores principales. A través de lo que indica, Luna (2021) manifiesta que las competencias directivas son el conjunto de intelectos, habilidades y comportamiento observables en la cual debe poseer un directivo que dirige cualquier institución educativa, en las cuales con la ayuda de estos elementos podrá alcanzar el éxito en el desenvolvimiento de sus funciones en el contexto global de los procesos pedagógicos dentro de la institución.

Por medio lo indica, O'Shea (2021) manifiesta que las competencias directivas se relacionan al conjunto de habilidades, comportamientos y conocimientos que poseen los actores educativos dentro de la institución que les permita poder desenvolverse en sus funciones gerenciales con la ayuda de estos elementos con la finalidad de que puedan alcanzar los diferentes objetivos trazados y generar un desempeño óptimo en la comunidad educativa. Conforme lo indica, Matete (2021) sostiene que las competencias directivas son un conjunto de habilidades que se encuentran relacionadas directamente con los intelectos, destrezas, actitudes y comportamientos que requiere un director para alcanzar el éxito dentro de una institución, asimismo, sostiene que estos elementos gestionados de una manera correcta asociado con un adecuado desarrollo de la capacidad intelectual, permitirá una administración efectiva y al desempeño óptimo esperado.

Las competencias directivas engloban las actitudes, entendimientos, destrezas visibles que son característicos de director o rector que está a cargo de una institución educativa permitiendo lograr el éxito en el desempeño de las funciones a nivel global (Martínez, 2016). De acuerdo con lo indicado por Pospescu (2012) hace referencia a que las competencias directivas sirven como instrumentos para que las habilidades sean perfeccionadas.

Por otra parte, Serrano (2017) define a las competencias directivas como un pensamiento basado en Aristóteles, sustentando que las habilidades y virtudes intelectuales reflejan los directivos a través de las actividades repetitivas. Para este trabajo de investigación se tomará como referencia la definición de competencias directivas de Martínez porque se enfoca en primera instancia a la máxima autoridad de una institución educativa para demostrar un desempeño conforme las habilidades adquiridas y así alcanzar los objetivos planteados.

Las dimensiones que se tomarán en consideración para la variable competencias directivas son: liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, y comunicación.

Para Castro (2016) define al liderazgo consiste en que una persona sea capaz de influir y motivar a las demás personas a través de un proceso, donde toda la organización pueda alcanzar los objetivos planteados y contribuir al logro de resultados esperados.

Además, el liderazgo se vincula con la variable competencias directivas porque surge la necesidad de que una persona sea la encargada de dirigir y asignar actividades específicas que ayuden a mejores desempeños dentro de una organización y en este caso dentro de las instituciones educativas.

Conforme lo expuesto por Cardona y García (2014) el liderazgo está estrechamente ligado con el desempeño del directivo porque se basa en los roles que tengan, y así se puede definir el éxito de un líder por hacer uso de un rol acertado frente a diversas situaciones que se presenten ante la directiva.

Otra de las dimensiones a considerar es la toma de decisiones, para Kreitner y Kinicki (2005) manifiestan que esta dimensión se enfoca en seleccionar, elegir en base a un proceso que dependerá de la situación que se esté atravesando; con el uso y aplicación de métodos se definen posibles opciones que no perjudiquen y así evitar conflictos.

Así también Schermerhon (2005) manifiesta que la toma de decisiones a través de la selección de alternativas se busca maximizar beneficios y reducir riesgos para enfrentar a un problema en particular y así mantener una ventaja competitiva, la selección de la alternativa dependerá del grado de experiencia, conocimientos, observación de la directiva a cargo.

Por otro lado, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2007) recalcan que el nivel de dificultad para tomar decisiones aumenta cuando existen varias personas involucradas en dicho proceso, así también cuando no se tiene un panorama definido y existe incertidumbres ante las opciones que están planteándose.

Para Robbins (2007) quien debe identificar la situación problemática es el directivo en primera instancia, es decir el docente, porque serán ellos quienes identifiquen alternativas, creando conciencia de los problemas que se enfrentan y crear un ambiente de confianza que aporte en alcanzar la meta en conjunto con todos los miembros docentes.

La dimensión trabajo en equipo se involucra con la variable competencias directivas, haciendo referencia a Fernández y Borjas (2008) manifiestan que la calidad del trabajo aumenta cuando existe una mayor cooperación, conocimientos, información surgen nuevas estrategias para resolver la problemática trabajando en conjunto.

Así también para Rydenfält & Odenrick (2017) el trabajo en equipo tiende a ser más efectivo porque con cada aporte profesional que tenga la organización, mayores serán los resultados. Por otro lado, Mohanty & Mohanty (2018) realizaron un estudio el cual se basó en medir el impacto de la comunicación con la eficiencia del grupo de trabajo en el área de servicios, donde demostró que existen diferencias entre una organización

y otra debido a las modalidades en que se labora, y el ambiente en que se desenvuelve.

Corrales, Quijano & Góngora, (2017) manifiestan que la comunicación efectiva muestra la capacidad en que los directivos se expresan porque implica numerosas formas de pensar asociadas a los sentimientos para vincular acciones y que sean aceptadas por el equipo de trabajo y así cumplir con los objetivos. La escucha activa también involucra en la forma de comunicarse, para Melchor & García (2016) quienes tienen la capacidad de escuchar asertivamente, pueden brindar una solución acertada y el mensaje oportunamente entendido.

Lo anterior se complementa por Canseco (2013) lo que menciona que la comunicación es el pilar fundamental de las relaciones entre las personas. Las relaciones interpersonales mejoran cuando existe un intercambio de información y ésta fluye de manera que se genera un diálogo, sobre todo cuando los directivos se enfrentan a situaciones que son complejas y el resultado debe cumplir con los estándares planificados y deseados.

Jáuregui Alejandro (2018) hace referencia a las competencias directivas y la teoría científica de la administración de Taylor la cual destaca la forma e importancia dentro de las organizaciones con respecto al talento humano que poseen y es que los directivos deben ser competentes para cumplir con los objetivos, basándose en el nivel jerárquico, toda la cadena debe estar capacitado para que en cualquier nivel desde el más alto hasta el inferior puedan adoptarse a los cambios que se presente. La teoría de Taylor indica que para que un directivo sea competente debe ejecutar de manera pro eficiente y productiva sus labores. Así también se deben de evaluar las características del talento humano antes de que se involucre dentro de la institución.

Ramirez Jose (2020) resalta la teoría de las necesidades de McClelland para el desarrollo de competencias directivas en la cual se determinan modelos para que la gestión del recurso humano dentro de las organizaciones sea competitiva. McClelland publicó un artículo donde propone que antes de contratar a un talento humano se

deben generar pruebas tanto de conocimientos, aptitudes, de inteligencia, aptitud académica, sin embargo, estos no siempre se relacionan con el resultado final de la persona cuando ya esté realizando su trabajo. Así también de acuerdo con el modelo planteado en 1998 por McClelland las competencias directivas hacen referencia a la forma de direccionar, desarrollar a las demás personas, liderar al grupo, contar con un pensamiento analítico y una pericia técnica para el desempeño de habilidades.

Calidad de docencia es aquella capaz de producir un aprendizaje significativo y excepcional en los estudiantes, es decir, un desarrollo intelectual y personal permanente en el tiempo (Bain, 2004). Según lo indicado por, Hujala et al. (2020) definen a la calidad docente como el conjunto de acciones dirigidas al fortalecimiento de las capacidades de los futuros docentes, apoyado y acompañando a estos durante sus primeros años de ejercicio profesional y que les ayuden a ser capaces de poder realizar la preparación y reconocimiento de sus méritos, por medio de diferentes actividades y proyectos pedagógicos en donde los actores educativos tienen la responsabilidad de poder realizar para el éxito de los objetivos institucionales.

Por otra parte, se tiene en consideración lo mencionado por, Voss et al. (2022) en donde indican que la calidad docente son una serie de acciones que se encuentran relacionados con el mejoramiento, la competencia técnica y la excelencia en las actividades pedagógicas realizadas por los docentes relacionados con el cumplimiento de los objetivos educativos dentro de las instituciones académicas. Conforme lo indica, Carter et al. (2021) definen a la calidad docente como el conjunto de percepciones que se encuentran englobadas con el dominio temático, el poder saber interactuar con los estudiantes y la formación pedagógica con la finalidad que se puedan lograr aprendizajes significativos en estos (dominio metodológico).

Por otra parte, se tiene en consideración lo mencionado por, Palali et al. (2018) en donde definen a la calidad docente como todas aquellas circunstancias direccionadas a potenciar los intelectos, competencias y habilidades de los docentes, en donde todos estos factores manifiesten una repercusión inmediata dentro de los salones de clase y en donde la función de la innovación educativa englobe de manera directa e

imprescindible en los procesos pedagógicos. Según lo mencionan, Muastiwi y Puryono (2021) definen a la calidad docente como las diferentes intenciones que se desarrollan con el objetivo de realizar un cambio a la práctica, creencias e intelectos profesionales de los docentes dentro de su ejercicio pedagógico, hacia un objetivo de mejoramiento en la calidad docente, investigadora y de gestión en la comunidad educativa, asimismo, manifiestan que este concepto es mucho más complejo de comprender, en donde se relaciona con el perfeccionamiento del docente, su formación continua, formación permanente del docente, entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio de los mismos.

Por otra parte, conforme lo indica Wang (2021) relacionan a la calidad docente como el nivel de satisfacción y de involucramiento que manifiestan los docentes en el aprendizaje de sus estudiantes debiendo quedar sujeto de manera directa a evaluaciones externas que permitan verificar y acreditar tales habilidades y competencias de los docentes, asimismo, mencionan que una de las consideraciones a tener en cuenta en relación a la calidad de docentes es que, puedan darse oportunidades concretas para que desenvuelvan e incrementen sus capacidades de enseñanza y facilitar a la estimulación para que puedan sacar mucho provecho a sus habilidades. En relación a esto, se tiene en consideración lo mencionado por, Shankar (2022) en donde indica que se presentan un conjunto de cualidades que identifican a la calidad docente en las cuales se encuentran relacionados a, los contenidos del curso, características de las presentaciones en las sesiones de clase, gestiones de los cursos, enseñanza fuera del aula, nivel de calidad de los aprendizajes, actitudes profesionales y la crítica hacia el docente.

Según, Fernandez y Martin (2022) mencionan que la calidad docente desarrolla una cualidad imperante como es la calidad activa, en donde se encuentra encaminada a poder resolver los conflictos que se encuentran derivados de la práctica docente por medio de procesos de reflexión. Conforme lo indican, Arif, Qaisar y Kanwal (2022) manifiestan que la calidad docente presenta una característica direccionada de manera holística en el desenvolvimiento de competencias y habilidades profesionales

específicas a cada titulación o ámbito profesional de los docentes que les facilite mejores capacidades para el desenvolvimiento oportuno de sus sesiones pedagógicas dentro de la institución educativa.

Se tiene en consideración lo mencionado por, Leiva, Montecinos y Ahumada (2018) donde mencionan que la calidad docente presenta una cualidad de estimulación sobre la experiencia de los docentes, orientada a compartir la práctica docente por medio de procesos comunicativos entre docentes y alumnos. Por otra parte, Chehaybar (2007, p.104) menciona que es aquel intelectual capaz de innovar e impulsar diferentes estrategias para el proceso enseñanza aprendizaje permitiendo así un cambio el cual permitirá investigar, reflexionar y analizar todas aquellas destrezas de los estudiantes para así desarrollarlas con mucho éxito. En la investigación realizada por Unesco (2016) cuyo título es Educación para Transformar Vidas, donde se obtuvo que los docentes antes de comenzar sus labores como profesores deben prepararse en lo académico y así poder brindar una educación de calidad y así poder tener un respaldo de su desarrollo profesional los cuales favorecerán la calidad docente.

Se tomará como referencia para esta investigación la definición de UNESCO (2016) donde se menciona que el docente debe estar en constante preparación y actualización antes de formar parte de una institución educativa y contar siempre con el debido respaldo para su formación académica. Gadamer (2000) y Reboul (1999) definen que el educador es aquella persona que tiene como objetivo formar al niño en un adulto capaz de tomar decisiones, independiente y responsable de sus actos. Para Grisales y González (2009) señalan que existe una relación entre la utilidad del conocimiento y la manera de enseñar que no es otra cosa que un don donde el docente asume esta labor de manera responsable para poder desempeñar un excelente rol en la sociedad del conocimiento.

La visión que tiene un docente investigador y mediador en la actualidad es definir las actividades pedagógicas, un buen docente debe ser capaz de innovar y romper aquellas tradiciones de los modelos de enseñanza, construyendo así una trayectoria profesional autónoma, investigadora y (López y Basto, 2009). Las características de

un buen docente permiten analizar una gran transformación en su práctica docente ya que el ser reflexivo, investigador y guía le permite que se le atribuya esa condición (Barrón, 2009). Si el docente logra transformar, tiene la capacidad de instaurar vínculos de confianza con el alumnado lo que permitirá que los estudiantes se comprometan para el aprendizaje.

Entre las dimensiones de la variable calidad docente se mencionan las siguientes: Visión de la enseñanza, Conocimiento del Contexto, Planificación y Organización de la materia, Desarrollo de la Enseñanza.

Podemos reconocer que la preparación de un buen docente es un proceso el cual va direccionado desde lo académico hasta tener como resultado personas que sean competitivas y puedan desarrollarse de manera eficaz en lo laboral. (Barnett, 2001). Por lo tanto, definimos que enseñar es utilizar una metodología que vaya de la mano con un ambiente tecnológico donde se obtengan resultados positivos (Tardif, 2004).

Es decir, la visión formativa del trabajo tiene relación con la variable calidad docente ya que se debe preparar al futuro, que no deben existir limitaciones ni condiciones que impidan tener una enseñanza de calidad. (Tardif, 2004, p.87).

Minedu (2013) refiere que dentro de la dimensión la Planificación y organización tiene relación con calidad docente ya que la planificación pedagógica es aquel instrumento que permite al profesorado realizar su trabajo y su pensamiento además de ordenar la tarea, y a priorizar lo que se desea enseñar eso que va a enseñar organizando el tiempo en su clase.

Dentro de la dimensión del Conocimiento del contexto el Minedu (2013) menciona que, con relación al desarrollo del profesionalismo docente, comprende el: Proceso y las actividades que caracterizan la formación y desenvolvimiento del profesionalismo docente, es decir se relaciona con calidad docente ya que implica su manera de trabajar, la de sus compañeros docentes y sobre todo a participar en actividades que impliquen su desarrollo profesional.

La dimensión desarrollo del proceso de aprendizaje, al respecto el Minedu (2013) menciona: Esta enseñanza se realiza mediante un enfoque la cual valora la inclusión y las diferentes expresiones en su diversidad, es decir se relaciona con calidad docente ya que debe presentar un clima favorable en su salón de clase, debe dominar los contenidos y sobre todo saber motivar de manera permanente a los estudiantes utilizando diferentes actividades y recursos pedagógicos que hagan de la enseñanza un aprendizaje significativo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: En este estudio se desarrolló una investigación aplicada cuyo estudio se caracteriza por utilizar conocimientos teóricos donde se van a formular problemas o hipótesis mediante una evaluación de variables (Nicomedes, 2018). En esta investigación se utilizaron diferentes teorías de diversos autores para así realizar la comparación de las variables de estudio desde los resultados obtenidos.

3.1.2 Diseño De Investigación: En este trabajo se utilizó un diseño no experimental porque el estudio de la investigación no se van a desarrollar un manejo de las variables de investigación.

Presentando un eje transversal ya que la recolección de datos se la procederá a realizar en un mismo momento sin realizar repeticiones ni seguimientos (Manterola & Otzen, 2014), es de tipo correlacional porque permite analizar y determinar el grado de relación entre las variables de estudio (Díaz & Calzadilla, 2016).

3.2 Variables y Operacionalización

Dimensiones: Dentro de las dimensiones de la variable 1 se tiene: Liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación.

Indicadores: Motivación al colaborador, Solución a problemática presentada, Capacidad de síntesis, Comportamiento emprendedor, ambiente de Colaboración, ambiente de comunicación, Comunicación efectiva desde diferentes medios, comunicación interpersonal.

Escala de medición: Escala de Likert

Variable 2: Calidad Docente

Definición conceptual: Chehaybar (2007, p.104) define que es aquel intelectual capaz de innovar y de aplicar diversas estrategias donde el proceso de enseñanza permitirá un cambio donde le permitirá al estudiante desarrollarse con éxito siendo capaces de investigar, reflexionar y analizar.

Definición operacional: En esta investigación se llevará en base a una encuesta sobre calidad docente donde se tiene 16 preguntas además de estar formado por 4 dimensiones que son Visión de la enseñanza, Conocimiento del Contexto, Planificación y Organización de la materia, Desarrollo de la Enseñanza.

Dimensiones: Visión de la enseñanza, Conocimiento del Contexto, Planificación y Organización de la materia, Desarrollo de la Enseñanza.

Indicadores: Implicación en el aprendizaje, Conocimiento del contexto de trabajo, enseñanza de calidad, programación de asignaturas, realiza adaptaciones metodológicas, promueve el juicio crítico-reflexivo, anima a construir significados.

Escala de medición: 1 totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. en desacuerdo, 5. totalmente en desacuerdo

3.3. Población, Muestra Y Muestreo

3.3.1 Población: La población se define como un conjunto finito el cual debe poseer características comunes entre sí (Arias, 2020). En la siguiente investigación la población es de 90 docentes de una Unidad Educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil.

3.3.2 Muestra: Se determina como muestra a aquella parte escogida de la población donde se incluyen todas las características que poseen (Baena, 2017). Para la presente investigación se utilizó una muestra de 90 docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

3.3.3 Muestreo: Es aquella técnica donde se procede a estudiar a la muestra para poder representarla de una población numerosa. En este trabajo el muestreo que se utilizó fue no probabilístico es decir son aquellas muestras donde se realiza una elección de manera informal (Hernández, et al, 2003, p.326)

Unidad de análisis: Se tomó como consideración a los 90 docentes de una Unidad Educativa del distrito 7 en la ciudad de Guayaquil.

Criterios de inclusión: Se consideró en la investigación a todo el personal docente de la Unidad Educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil que desean ser partícipes voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal que no pertenece a la Unidad Educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, así también a los docentes que se encuentren con permisos médicos o en periodo de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Sánchez et al. (2018) menciona que técnica es aquella que permite utilizar instrumentos desde donde se va accionar el método que se va aplicar. Durante esta investigación se hizo uso de la técnica la encuesta.

Instrumento: De acuerdo a Queiros (2017) hace referencia que el instrumento permite recoger información de una manera objetiva y sistemática.

Se empleó un cuestionario con un conjunto de preguntas que hicieron referencia a una o más variables que se están investigando.

Se realizó el cuestionario para la variable Competencias Directivas, y otro para variable calidad docente.

Validez: En esta investigación la validez será realizada a través de la revisión de los instrumentos donde se contará con el juicio de tres expertos con experiencia en administración educativa quienes darán su aprobación para la aplicación de la encuesta.

La validez de criterio se basa en medir la relación entre variables por medio de instrumentos de recolección de datos, usándose patrones y métodos cuantitativos.

La validez de constructo se enfoca en el contenido de los instrumentos de investigación que abarcan el desarrollo de las variables competencias directivas y calidad docente.

Confiabilidad: Conforme lo indicado por Briones Guillermo (2017) la confiabilidad denota el grado de seguridad para que los resultados obtenidos de un cuestionario sean aceptados y confiables.

El análisis de los resultados se realizará en base al método alfa de cronBach por la homogeneidad de los ítems donde el resultado deberá ser mayor 0,7 para determinar que el instrumento aplicado es confiable y más aún si este se aproxima a 1 considerándose altamente confiable de tal forma que garantice la segunda aplicación del instrumento dará el mismo resultado.

El cuestionario realizado estará medido a través de la escala de Likert por tal razón se aplica el método anteriormente indicado que en lo posterior se ingresarán los resultados obtenidos en el programa Spss v 22.

3.5. Procedimientos

En este estudio se empleará el siguiente proceso:

La elaboración del instrumento para la recopilación de los datos, la validación de este por las personas capacitadas y expertas, en lo posterior se realizará una prueba piloto donde se medirá la confiabilidad y con dicho resultado a través del alfa de cronBach se procederá con la aplicación del cuestionario a la población total que en este caso son los 90 docentes de la unidad educativa.

De acuerdo Acharyya et al. (2020) tanto las técnicas como los instrumentos que se utilizan en una investigación sirven de apoyo para recopilar y registrar un grupo de datos con respecto a un punto de vista.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se describió y analizó la información obtenida a través de la aplicación del instrumento para ello se utilizó la estadística inferencial y descriptiva que se presentará por medio de tablas de frecuencia que permitan una mayor facilidad en la comprensión en el análisis de los datos.

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación se abordaron los aspectos éticos como el respeto, confidencialidad y autonomía.

En cuanto al respeto se considerará las opiniones de los expertos y se las aceptará en caso de existir modificaciones en los instrumentos.

Por su parte la confidencialidad se basará con que los encuestados tengan la garantía y respaldo de que los datos estarán bajo un anonimato y serán exclusivos para el desarrollo de la presente investigación.

En la ejecución del presente trabajo prevalecerá la autonomía y transparencia de la investigación.

IV. RESULTADOS

a) Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de competencias directivas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	26,7
Medio	34	37,8
Alto	32	35,6
Total	90	100,0

Nota. Referente a lo obtenido en la tabla 1, se aprecia que el nivel de las competencias directivas en relación a los docentes encuestados, se manifestó que en un 37.8% se encuentran en un nivel medio, asimismo, el 26.7% de los encuestados se encuentran en nivel bajo, por otra parte, el 35.6% perciben un nivel alto en relación a las competencias directivas. Por lo tanto, se determinan falencias en relación al liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación, por lo que se recomiendan determinar estrategias pertinentes que faciliten el mejoramiento en este aspecto.

Tabla 2*Nivel de calidad docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	22,2
Medio	49	54,4
Alto	21	23,3
Total	90	100,0

Nota. Por medio de los resultados obtenidos en la tabla 2 se demuestra que la calidad docente se representa en un nivel medio con un 54.4% de los docentes encuestados, asimismo, por medio del 22.2% de los encuestados manifestaron niveles bajos, sin embargo, con un 23.3% de los docentes encuestados indicaron mantener un nivel alto en relación a la calidad docente. Ante esto, se tiene en consideración que se presenta falencia en relación a la visión de la enseñanza, conocimiento del contexto, planificación y organización de la materia y desarrollo de las enseñanzas que no facilitan el desarrollo óptimo de la calidad en los docentes.

b) Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias directivas	,228	90	,000
Calidad docente	,191	90	,006

A través de los detalles inferenciales de la tabla 3, se considera que los puntajes reflejados en la tabla de normalidad Kolmogórov-Smirnov es menor que 0.05, comprobándose que los datos presentan una distribución no paramétrica, en donde se determina que, para establecer la correlación adecuada de las variables, es necesario implementar la prueba de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

H0: No existe relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 4

Relación competencias directivas y calidad docente

			Competencias directivas	Calidad docente
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Calidad docente	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Evaluando los resultados de la tabla 4, de la relación entre competencias directivas y la calidad docente se puede apreciar que se halló una relación directa moderada con un valor Rho de Spearman de 0,528. De igual manera esta correlación resultó significativa al nivel 0,01 ($p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$), por ello, se rechaza la hipótesis nula, estos resultados indican que los docentes han percibido que cuando son adecuadas las competencias directivas se obtendrá una óptima calidad en los docentes.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre liderazgo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

H0: No existe relación entre liderazgo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Cálculo estadístico:

Tabla 5

Relación liderazgo y calidad docente

		Liderazgo	Calidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,353**
	Calidad docente	,353**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	90	90
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	90	90

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

Evaluando los resultados de la tabla 5, de la relación entre liderazgo y la calidad docente se puede apreciar que se halló una relación directa débil con un valor Rho de Spearman de 0,353. De igual manera esta correlación resultó significativa al nivel 0,01.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre toma de decisiones y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre toma de decisiones y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Cálculo estadístico:

Tabla 6

Relación toma de decisiones y calidad docente

			Toma de decisiones	Calidad docente
Rho de Spearman	Toma de decisiones	de	1,000	,467**
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Calidad docente		,467**	1,000
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Evaluando los resultados de la tabla 6, de la relación entre toma de decisiones y la calidad docente se puede apreciar que se halló una relación directa débil con un valor Rho de Spearman de 0,467. De igual manera esta correlación resultó significativa al nivel 0,01.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre trabajo en equipo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

H0: No existe relación entre trabajo en equipo y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Cálculo estadístico:

Tabla 7

Relación trabajo en equipo y calidad docente

				Trabajo en equipo	Calidad docente
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	en	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	90	90
	Calidad docente		Coeficiente de correlación	,497**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	90	90

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

Evaluando los resultados de la tabla 7, de la relación entre trabajo en equipo y la calidad docente se puede apreciar que se halló una relación directa débil con un valor Rho de Spearman de 0,497. De igual manera esta correlación resultó significativa al nivel 0,01 ($p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

En el capítulo presente se desarrolla como finalidad analizar las implicancias informativas obtenidas por medio de los resultados, luego se realizó la contrastación con los hallazgos como lo son los antecedentes en los ámbitos internacional, nacional y local; concluyéndose finalmente con las limitaciones y aportes generados en la investigación.

En el contexto desarrollado se logró percibir que se presentan factores negativos que han afectado de manera significativa en relación a las competencias directivas y calidad de los docentes en una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil, por ello, se determinó como objetivo, determinar la relación entre las competencias directivas y calidad docente, ante esto, a través del análisis inferencial se logró comprobar que se presentó una correlación directa moderada entre las variables, debido a que, el puntaje de Rho Spearman es de 0.528, afirmándose que con competencias directivas se obtendrá una óptima calidad en los docentes. Confirmándose de esta manera lo mencionado teóricamente por McClelland citado por Ramírez (2020) en donde manifiesta por medio de su teoría de las necesidades para el desenvolvimiento adecuado de las competencias directivas mediante el cual se determinaron modelos que permita que la administración de las personas dentro de las instituciones sea más competitiva, asimismo, indicó que las competencias directivas se refieren de manera directa hacia las distintas formas de dirigir, el desarrollo oportuno de las personas, liderazgo hacia los miembros de equipo, presentar pensamientos analíticos y una pericia técnica para el desarrollo de las habilidades que se emplearán para los procesos pedagógicos.

Cabe señalar, que se obtuvieron resultados los cuales concuerdan con lo manifestado por Asrar, Anwar y Hassan (2018) en donde definen a las competencias directivas como las actitudes que son observables y comunes las cuales permiten desarrollar el éxito de una persona en sus responsabilidades directivas, asimismo, indican que el encargado de la dirección debe mantener comportamientos que se encuentren relacionados a sus funciones dentro de la institución académica, que le permita brindar el desarrollo oportuno y adecuado en sus responsabilidades implementando

estrategias de gerencia óptimas con la intención de que se permitan alcanzar los diferentes objetivos institucionales que han sido establecidas. De igual manera, Mattavarat et al. (2018) en donde manifiestan que las competencias directivas se encuentran asociadas a las diversas habilidades que desarrollan los actores directivos en las cuales les faciliten desarrollar una serie de actitudes que se encuentren acordes con los diversos requerimientos e intereses que se necesitan dentro de la institución, lo que ayuda a que se puedan realizar los trabajos directivos de manera efectiva e igualmente, se logrará brindar una influencia de manera significativa en el rendimiento de los docentes quienes les corresponda dirigir, orientar y facilitar las herramientas para que puedan desenvolver de manera pertinente los procesos pedagógicos y aprendizajes de calidad.

El resultado general de la hipótesis va de la mano con la investigación Arias, Molina y Medrano (2018) debido a que su estudio estableció la correlación significativa entre las competencias directivas y el desempeño docente en una institución educativa en Managua bajo un enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional; por lo cual se confirmó que se presentó una correlación positiva entre las variables de estudio, debido a que los puntajes de significancia fueron menores que el 0.05. De igual manera, se tuvo en coincidencia con la investigación realizada en la ciudad de Ayacucho, por Quispe y Gutiérrez (2018) debido a que su investigación determinó la correlación entre las competencias directivas y la gestión de los recursos humanos en las instituciones de nivel primario bajo un enfoque cuantitativo de alcance transversal; por el cual se llegó a confirmar que se presentó una correlación positiva moderada entre las variables, debido a que el coeficiente de Kendall fue del 0.623, indicándose de esta manera que por medio de adecuadas competencias directivas se presentará una óptima gestión de los recursos humanos.

Tomando en cuenta el objetivo específico 1, se consideró afirmar una correlación positiva débil entre la dimensión liderazgo y la calidad docente, debido a que el puntaje de correlación que se presentó en relación al Rho Spearman fue del 0.353.

A través de esto, se logra confirmar la propuesta teórica de Hujala et al. (2020) en donde definen la calidad docente a partir de la percepción que se relaciona al conglomerado de actividades que se encuentran direccionadas a fortalecer las

diferentes capacidades de los futuros docentes, complementando y acompañando a los docentes durante sus primeros años de ejercicio profesional y que les permitan tener la capacidad de realizar la preparación y reconocimiento de sus méritos, a través de diversas actividades y proyectos académicos en donde los actores educativos tienen la principal función de poderlas realizar con el objetivo de alcanzar el éxito de las metas institucionales. Por otra parte, se tiene en consideración a Voss et al. (2022) quienes sostienen que la calidad docente se encuentra referenciado al conjunto de actividades que se encuentran relacionados a la mejora, competencia técnica y a la excelencia en las diferentes actividades pedagógicas que los docentes realizan en relación con el cumplimiento de las metas educativas dentro de las instituciones educativas.

Tomando en cuenta el objetivo específico 2, se consideró afirmar una correlación positiva débil entre la dimensión toma de decisiones y la calidad docente, debido a que el puntaje de correlación Rho Spearman fue del 0.467.

Teniendo en cuenta la confirmación de la relación de las hipótesis, se coincide con lo investigado por Sipán (2020) por medio de su investigación en donde pudo implementar la metodología cuantitativa de alcance correlacional e inferencial, en donde se determinaron como resultados que se presentó una correlación positiva fuerte significativa entre las dimensiones de las competencias directivas y la calidad docente, debido a que se obtuvieron puntajes de Rho Spearman del 0.730, en donde se percibe que por medio de adecuadas estrategias relacionadas a las dimensiones liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación se obtendrá una calidad docente óptima.

Tomando en cuenta el objetivo específico 3, se consideró afirmar una correlación positiva débil entre la dimensión trabajo en equipo y calidad docente, esto se manifestó debido a que los puntajes de correlación Rho de Spearman fueron del 0.497.

Se tuvo relación con la investigación de Ampuero (2020) quien implementó la metodología cuantitativa de alcance correlacional e inferencial, en donde se demostró la correlación entre las dimensiones de las competencias directivas y la calidad docente dentro de una institución educativa, debido a que a través de la prueba estadística de Rho Spearman, se obtuvo un puntaje de 0.811 en donde se indicó una

correlación positiva muy fuerte y significativa entre las dimensiones de las competencias directivas y calidad docente que faciliten a los profesionales desenvolverse de manera adecuada dentro de la institución educativa.

Tomando en cuenta el objetivo específico 4, se consideró afirmar una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y calidad docente, debido a que se presentó un puntaje de correlación Rho Spearman del 0.607.

Por lo tanto, se tiene en consideración que las dimensiones liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación de la variable competencias directivas desarrollan una correlación significativa con la calidad docente, pudiéndose confirmar que, por medio de procedimientos adecuados, planes de acción y tareas que puedan implementar los actores educativos dentro de la institución que facilite incrementar el desarrollo eficaz de las dimensiones.

De manera general, se pudo evidenciar por medio de los resultados descriptivos obtenidos de las herramientas de recolección de datos que, más del 37.8% de los docentes encuestados indicaron que dentro de la institución se presentan niveles ineficientes que se relacionan con las competencias directivas, lo cual se ven reflejadas directamente en las dimensiones determinadas y en la problemática analizada, asimismo, se determinaron niveles deficientes en relación a la calidad docente, a través de una porcentaje del 54.4%, manifestándose de esta manera una preocupación importante debido a que la calidad de los docentes es afectado de manera significativa entre las dimensiones analizadas.

A través de la problemática mencionada anteriormente, se tiene en consideración a Becerra (2018) que, a través de su investigación, en donde empleó la estadística descriptiva, se pudo considerar que los docentes encuestados presentaron niveles deficientes en relación a las competencias directivas, debido a que presentaron un nivel del 37%, por otra parte, en relación a la calidad docente, los encuestados indicaron un nivel deficiente, debido a que los porcentajes fueron del 20%, mediante el cual se pudo comprobar que estos análisis repercuten de manera significativa en los procesos pedagógicos y el desempeño de los docentes dentro de la institución.

Asimismo, se tiene en consideración a Ordóñez (2021) debido a que pudo implementar la estadística descriptiva para evidenciar que el 44% de los encuestados manifestaron

deficiencias significativas en las competencias directivas dentro de la institución, por otra parte, el 56% de los encuestados indicaron niveles bajos en relación a la calidad docente, en donde se recomendaron implementar procedimientos pertinentes que faciliten el desarrollo eficaz de los docentes dentro de la institución que permite mejorar el desempeño y obtener resultados óptimos en relación al éxito de los objetivos institucionales.

Respecto al nivel presentado por las dimensiones estudiadas se tiene en consideración lo mencionado por, Naseri y Reza (2022) en donde manifiestan que las competencias directivas son fundamentales para el desenvolvimiento oportuno de los procesos pedagógicos, por otra parte, manifiestan que aquellas competencias que son esenciales para la dirección pedagógica se tienen en consideración al manejo adecuado de los conflictos, la motivación docente, actividades de comunicación y colaboración, poder e influencia, formación de equipos eficaces, control de las acciones que provocan estrés, dirección hacia el cambio positivo, desarrollo del autoconocimiento, facultamiento y delegación, manifestándose de esta manera que el elemento relacionado al conocimiento dentro de las competencias directivas como uno de los factores principales para el desarrollo eficaz de la dirección dentro de las instituciones educativas. Las dimensiones que se relacionan con las competencias directivas se tienen en consideración al, liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación, debido a que por medio de una óptima administración de las competencias directivas, las instituciones educativas podrán brindar un bienestar oportuno a sus docentes. Asimismo, Castro (2016) indica que la dimensión liderazgo se manifiesta en relación que una persona tenga la capacidad de influenciar y motivar hacia las demás personas por medio de un conjunto de actividades, en donde toda la institución pueda alcanzar los objetivos determinados y lograr la contribución al logro de los resultados esperados.

Asimismo, respecto a los problemas encontrados respecto a las dimensiones de la calidad docente, es imperativo tomar acciones debido a que conforme lo indican Carter et al. (2021) en donde manifiestan que la calidad docente se relaciona directamente con una serie de percepciones que se encuentran asociadas con el señorío temático, el poder de saber realizar interacciones con los estudiantes y la instrucción académica

con el objetivo que se puedan alcanzar los aprendizajes significativos en estos, denominado de esta manera como el dominio metodológicos. Por otra parte, se tiene en consideración a, Palali et al. (2018) en donde manifiestan que la calidad docente se relaciona con todas aquellas situaciones en las que se encuentran dirigidas a potenciar los conocimientos, competencias y destrezas de los docentes y en donde todos estos elementos desarrollan una influencia significativa y directa dentro de los salones de clase, como también a la innovación educativa en donde agrupa de manera directa e imprescindible a los procesos pedagógicos.

En relación a esto, se coincide con lo mencionado por, Minedu (2013) donde indican que la dimensión del conocimiento se relaciona directamente con la calidad docente debido a que abarca de manera significativa al proceso y las actividades que caracterizan la formación y el desarrollo del profesionalismo docente, esto quiere decir que manifiesta su relación con la calidad docente, debido a que tiene una implicancia con la manera de trabajar, con la de sus colegas y sobre todo en la participación que permitan mejorar su desarrollo profesional.

Se encontró una concordancia de lo antes mencionado con la investigación de Romero (2021) debido a que analizó la estadística descriptiva para evidenciar que el 27% de los encuestados manifestaron que se presentaban deficiencias en las competencias directivas relacionadas a la motivación al colaborador y a la solución de conflictos pedagógicos dentro de la institución, por otra parte, el 39% de los encuestados indicaron que se presentaban niveles ineficientes en relación a la calidad docente, trayendo consigo falencias importante que dificultan el desarrollo oportuno de las actividades pedagógicas y afecta de manera considerable el bienestar y desempeño de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al estudio entre las competencias directivas y la calidad docente se halló una relación significativa al nivel 0,01 entre las variables competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. El valor de correlación de Spearman fue de 0,528
2. Se halló una relación significativa al nivel 0,01 entre la dimensión liderazgo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. El valor de Rho de Spearman fue de 0,353.
3. Se halló una relación del 0,01 estando en nivel significativo, entre la dimensión toma de decisiones y la variable calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. El coeficiente de Spearman fue de 0,467.
4. Se halló una relación del 0,01 estando en un nivel significativo, entre la dimensión trabajo en equipo y la variable calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. El valor de Spearman fue de 0,497.
5. Se halló una relación del 0,01 estando en un nivel significativo, entre la dimensión comunicación y la variable calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022. El valor de la correlación Spearman fue de 0,607.

VII. RECOMENDACIONES

Al director

- 1- Gestionar capacitaciones o actividades que promuevan al personal docente a desarrollar nuevas habilidades en su proceso de enseñanza aprendizaje, además de permitir un mejoramiento en su desenvolvimiento profesional.

- 2- Organizar y fomentar acciones para motivar a los profesores a que realicen actividades de capacitación lo que conllevará a un aprendizaje continuo y permanente, logrando así una calidad docente de excelencia.

- 3- Promover el perfeccionamiento en cuanto a la calidad de la educación para ello debe organizar al personal docente en cuanto a las diversas actividades internas que realice la institución.

Al personal docente

- 1- Establecer grupos de aprendizaje para conocer nuevas estrategias y herramientas que permitan innovar las clases que se imparten, mejorando así la calidad en la unidad educativa, incentivando al estudiantado a una enseñanza de excelencia y significativa.

- 2- Planificar y organizar adecuadamente la programación curricular y las adaptaciones metodológicas que desarrollará en aula.

- 3- Se sugiere a los investigadores futuros sobre competencias directivas y calidad docente hacer un diagnóstico integral por medio de distintos métodos e instrumentos de recolección de datos para poder realizar propuestas de solución ante la problemática encontrada.

REFERENCIAS

- Ampuero Huaraca, F. d. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa de la institución educativa FAP Manuel Polo Jiménez, Santiago de Surco, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54399/Ampuero_HFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, M. (2021). *Planificación estratégica asociada a la calidad de la gestión educativa en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2019*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2421/1/T026_04068001_M.pdf
- Arias, I., Molina Cruz, M., & Medrano Dávila, L. (2018). *Liderazgo de la Directora en el Desempeño de los Docentes de noveno y décimo grado, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de la modalidad de secundaria en el turno matutino del centro escolar público de Managua, 2017*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/8802/1/98527.pdf>
- Arif, M., Qaisar, N., & Kanwal, S. (2022). Factors affecting students' knowledge sharing over social media and individual creativity: An empirical investigation in Pakistan. *The International Journal of Management Education*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811721001476>
- Asrar Ul Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2018). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 87-97.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214>
- Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 62-72.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452315117306604>
- Barrientos, C., & Silva, P. (2016). *Educación Vol. XXV, N° 49, septiembre 2016, pp. 45-62 / ISSN 1019-9403*
<http://dx.doi.org/10.18800/edCompetencias directivas>

- para promover la participación: familias en las escuelas básicas*. Universidad de los Lagos-Chile. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.003>
- Becerra Malca, M. A. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri*. San Pedro de Lloc - 2017. San Pedro de Lloc: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11860/becerra_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en procesos de gestión educativa*. Guayaquil: Tesis posgrado. Universidad Nacional de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52796/1/BRIONES%20RUIZ%20V ANESSA.pdf>
- Cai, Y., & Tan, R. (2022). School support for teacher innovation: The role of basic psychological need satisfaction. *Thinking Skills and Creativity*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871187122000992>
- Carter, E., Onwuegbuzie, A., Singal, N., & Van der Velde, L. (2021). Perceptions of teaching quality in Rwandan secondary schools: A contextual analysis. *International Journal of Educational Research*, 13. <https://pdf.sciencedirectassets.com/271935/1-s2.0-S0883035521X00043/1-s2.0-S0883035521001129/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEHEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDYOUZmDI8uIPsBN3oW3BAgSV8iAx1GJIhukvT3D9dYAlgYSGFSPfKhYVzNxUd1DG%2BcWkDD%2Bs6xjXXUNcdi3lf>
- Chapilliquén, M. (2019). Competencias digitales en estudiantes del séptimo ciclo de educación secundaria. *Journal Aletheia*, 7(10), 53-61. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/aletheia/article/view/2153/2227>
- Che Leh, F., Anduroh, A., & Huda, M. (2021). Level of knowledge, skills and attitude of trainee teachers on Web 2.0 applications in teaching geography in Malaysia schools. *Heliyon*, 9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021026712>

- Chichanda, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador, 2019*. Tumbes: Tesis maestría. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TESIS%20-%20CHINCHADA%20REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díez, F., Villa, A., López, A., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 7. <https://pdf.sciencedirectassets.com/313379/1-s2.0-S2405844019X00055/1-s2.0-S2405844020306691/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEF0aCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIFtv7a6WLW9qIShmNCIV5FrL9GiKsAMbVg8jF9OEMg9AAiEA3pXtXfbfE9ZkBAAHabkiRQuPHMw14AeCobDIL%2FFLIV>
- Elacqua, G., & Marota, L. (2020). Is working one job better than many? Assessing the impact of multiple school jobs on teacher performance in Rio de Janeiro. *Economics of Education Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775719306041>
- Fernandez Perez, V., & Martin Rojas, R. (2022). Emotional competencies as drivers of management students' academic performance: The moderating effects of cooperative learning. *The International Journal of Management Education*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811722000027>
- González, M. (2019). *Planeación estratégica y la gestión educativa en los directivos de la Escuela de Educación Básica Primero de Mayo, Ecuador, 2019*. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41927/Gonz%C3%A1lez_YMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gore, J., Lloyd, A., Smith, M., Bowe, J., Ellis, H., & Lubans, D. (2018). Effects of professional development on the quality of teaching: Results from a randomised controlled trial of Quality Teaching Rounds. *Teaching and Teacher Education*,

99-113.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17304225>

Graffe, G. (2002). Educational management for school transformation. *Rev. Ped*, 23(68), 495-517. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_abstract&tlng=en)

[97922002000300007&script=sci_abstract&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_abstract&tlng=en)

Hujala, M., Knutas, A., Hynninen, T., & Arminen, H. (2020). Improving the quality of teaching by utilising written student feedback: A streamlined process.

Computers & Education.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131520301639>

Jáuregui, A. (2018). *Los principios de la administración científica de Taylor*. Artículo.

[https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-](https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc)

[07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-](https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc)

[07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc](https://www.uv.es/gonzalev/PSI%20ORG%2006-07/TEMAS%20PSI%20ORG%2006-07/TEMA%202/TAYLOR%20y%20FORDISMO.doc)

Leiva Guerrero, M., Montecinos, C., & Ahumada, L. (2018). ScienceDirect Novice

principals' instructional management practices in high poverty, low performing

schools in Chile. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15-17.

https://www.researchgate.net/publication/314432910_ScienceDirect_Novice_p

[rincipals'_instructional_management_practices_in_high_poverty_low_performi](https://www.researchgate.net/publication/314432910_ScienceDirect_Novice_p)

[ng_schools_in_Chile](https://www.researchgate.net/publication/314432910_ScienceDirect_Novice_p)

Library . (2022). *Competencias Directivas: un Concepto en Desarrollo*.

[https://1library.co/article/competencias-directivas-un-concepto-en-](https://1library.co/article/competencias-directivas-un-concepto-en-desarrollo.qo52n8my)

[desarrollo.qo52n8my](https://1library.co/article/competencias-directivas-un-concepto-en-desarrollo.qo52n8my)

Luna Álvarez, D. (2021). Formación de competencias pedagógicas en los docentes de

la carrera de Administración de Empresa. *Revista Universidad y Sociedad*, 6.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-538.pdf>

Martinez, J. (2022). *Liderazgo y competencias directivas en época de crisis*.

Universidad de La Laguna, España.

<https://www.eumed.net/ce/2011a/jamg.htm#:~:text=Un%20buen%20liderazgo>

[%2C%20a%20C3%B1aden%20los,nuevas%20conductas%20y%20mejores%20r](https://www.eumed.net/ce/2011a/jamg.htm#:~:text=Un%20buen%20liderazgo)

[esultados.](https://www.eumed.net/ce/2011a/jamg.htm#:~:text=Un%20buen%20liderazgo)

- Matete, R. E. (2021). Teaching profession and educational accountability in Tanzania. *Heliyon*, 11. <https://pdf.sciencedirectassets.com/313379/1-s2.0-S2405844020X00089/1-s2.0-S240584402101714X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEG8aCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIH6byacjY2BhpizpUtrGEh6Dy%2B0w%2Fcvm0nLxTluDCgm9AiEAqc1idKDjrW3C%2F8%2BRcHw4heXJlWjj4F5OPizA>
- Mattavarat, S., Viseshsiri, P., & Siribanpitak, P. (2018). Proposed policy for preparation of high-quality primary school teachers in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 105-110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452315117300942>
- MINEDUC. (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Santiago: Fondo de Desarrollo Institucional. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2008/12/disenio-curricular-basado-en-competencias-y-aseguramiento-de-la-calidad-en-la-educacion-superior.pdf>
- Muastiwi, E., & Puryono, S. (2021). Unprepared management decreases education performance in kindergartens during Covid-19 pandemic. *Heliyon*, 8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402101241X>
- Naseri, S., & Reza, M. (2022). The effect of the Flipped Learning method on academic performance and creativity of primary school students. *European Review of Applied Psychology*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1162908822000627>
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza, C. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>
- Ordóñez Sequera, N. J. (2021). *LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CANTÓN SANTA ELENA*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf>

- O'Shea, C. (2021). Distributed leadership and innovative teaching practices. *International Journal of Educational Research Open*, 13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374021000583>
- Owan, V., Odigwe, F., Okon, A., Duruamaku Dim, J., Ubi, I., Emanghe, E., . . . Bassey, B. (2022). Contributions of placement, retraining and motivation to teachers' job commitment: structural equation modelling of the linkages. *Heliyon*, 13. <https://pdf.sciencedirectassets.com/313379/1-s2.0-S2405844021X00059/1-s2.0-S2405844022006223/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEGsaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIFSO3E2IzYa%2BmMwmyomrKcsyF7wKo5hDy3FWBilzTTpFAiEAvsOZbTnUn5WGosi78skBCJ7XJzRYamk6zBKQ21eU6q>
- Palali, A., Van Elk, R., Bolhaar, J., & Rud, I. (2018). Are good researchers also good teachers? The relationship between research quality and teaching quality. *Economics of Education Review*, 40-49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775717302315>
- Prado, A., & Paes. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*, 23(1), 1-18. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/jshd86G9PYQYGJLpJZqpJdC/?lang=en&format=pdf>
- Quispe De la Cruz, E. F., & Gutiérrez Cáceres, J. E. (2018). *Competencias directivas y gestión de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Universidad César Vallejo. <https://core.ac.uk/download/pdf/326642126.pdf>
- Ramirez Díaz, J. (2020). *El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos*. Ensayo, Universidad Católica de Costa Rica, Costa Rica. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475
- Romero Cardenas, E. (2021). *HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR DISTRITAL 09D03 DE*

ESDUCACIÓN EN LA ZONA 8 - ECUADOR 2020. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5896/1/KERLY%20FAGI%20N%20SON.pdf>

- Sanchez, I., & Herrera, E. (2019). Aprendizaje significativo y desarrollo de competencias científicas en física a través de la Uve Gowin. *Revista electrónica de investigación en educación en ciencias*, 14(2), 17-28.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/reiec/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Schott, C., Van Roekel, H., & Tummers, L. (2020). Teacher leadership: A systematic review, methodological quality assessment and conceptual framework. *Educational Research Review*, 24.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X20302086>
- Serrano, G. (2017). *Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia*. Universidad ICESI. <https://www.redalyc.org/journal/212/21252450011/html/>
- Shankar Pawar, B. (2022). A proposed teaching delivery process for transmitting research-based knowledge through organizational behavior teaching. *The International Journal of Management Education*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811721001397>
- Sipan Baltazar, M. L. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49906/Sipan_BML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (2018). Digital inclusion for low-skilled and low-literate people: a landscape review. *UNESCO Biblioteca digital*, 118.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261791>
- UNESCO. (2019). La calidad del docente es primordial para el sistema educativo. *IESALC UNESCO*. <https://www.iesalc.unesco.org/2019/06/10/la-calidad-del-docente-es-primordial-para-el-sistema-educativo/>

- Vickers, C., Dowell, S., & House, S. (2019). A Role-Playing Simulation Strategy to Develop Prioritization, Delegation, and Time Management Skills. *Teaching and Learning in Nursing*, 7-8.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1557308718301458>
- Voss, T., Zachrich, L., Fauth, B., & Wittwer, J. (2022). The same yet different? Teaching quality differs across a teacher's classes, but teachers with higher knowledge make teaching quality more similar. *Learning and Instruction*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475222000354>
- Wadmare, P., Nanda, M., Sabates, R., Sunder, N., & Wadhwa, W. (2022). Understanding the accuracy of teachers' perceptions about low achieving learners in primary schools in rural India: An empirical analysis of alignments and misalignments. *International Journal of Educational Research Open*, 11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374022000747>
- Wang, Y. (2021). Educational management system of colleges and universities based on embedded system and artificial intelligence. *Microprocessors and Microsystems*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0141933121000636>

Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 7 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre las competencias directivas y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?	Objetivo General: Analizar la relación que existe entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.	Existe relación entre competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022.	V1:COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Población: 90 docentes Muestra: 90 docentes	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p> <p>2) ¿Qué relación existe entre toma de decisiones y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de</p>		<p>V2:Calidad Docente</p>		<p>Diseño: transversal</p>	
--	--	--	---------------------------	--	---------------------------------------	--

	<p>Guayaquil, 2022?</p> <p>3) ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p> <p>4) ¿Qué relación existe entre la comunicac ión y la calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	Guayaquil, 2022?					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Anexo 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 7 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2022

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Directivas	Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo que dirige las Instituciones de Educación Superior, las cuales les permitirá alcanzar el éxito en el desempeño de sus funciones en el contexto global (Martínez, 2016)	En las competencias directivas se consideran 4 dimensiones, las cuales se medirán en 8 indicadores y 16 ítems.	Liderazgo	Motivación al colaborador	Cuestionario para medir competencias directivas. Escala de Liker 1 totalmente de acuerdo. 2 de acuerdo. 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. en desacuerdo 5. totalmente en desacuerdo
				Solución a problemática presentada	
			Toma de decisiones	Capacidad de síntesis	
				Comportamiento emprendedor	
			Trabajo en equipo	Ambiente de colaboración	
				- Ambiente de comunicación	
			Comunicación	- Comunicación efectiva desde diferentes medios	
				comunicación interpersonal	

Calidad Docente	<p>Calidad de docencia es aquella capaz de provocar un aprendizaje extraordinario en los estudiantes, es decir, un desarrollo intelectual y personal permanente en el tiempo (Bain, 2004)</p>	<p>En la calidad docente se consideran 4 dimensiones, las cuales se medirán en 8 indicadores y 16 ítems.</p>	Visión de la enseñanza	Implicación en el aprendizaje	<p>Cuestionario para medir competencias directivas. Escala de Likert</p> <p>1 totalmente de acuerdo. 2 de acuerdo. 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.en desacuerdo 5. totalmente en desacuerdo</p>
				Conecta la enseñanza con lo profesional	
			Conocimiento del contexto	Conocimiento del contexto del trabajo	
				Enseñanza de calidad	
			Planificación y Organización de la materia	Programación de asignaturas	
				Realiza adaptaciones metodológicas	
			Desarrollo de la enseñanza	Promueve el juicio crítico-reflexivo	
				Anima a construir significados	

Anexo 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado docente :

Estamos muy agradecidos por su colaboración al dar su opinión respecto a las COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA, cuyo objetivo es realizar un estudio de investigación sobre estas variables. Le pedimos responder las alternativas de respuesta según corresponda, marcando con una "X" en uno de los recuadros la alternativa de respuesta que considere a su criterio. No escriba su nombre, es confidencial.

1 2 3 4 5

Indicador: Motivación al colaborador	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. El rector direcciona el trabajo de su equipo docente motivándoles a conseguir los objetivos que les propone.					
2. La máxima autoridad apoya al personal docente cuando realizan de manera correcta las actividades institucionales					
Indicador: Solución a problemática presentada					
3. El directivo genera soluciones innovadoras a los inconvenientes que se presentan en la institución.					
4. Centra su atención en los desaciertos de las normas de la institución.					
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones					
Indicador: capacidad de síntesis					

5. El rector tiene la capacidad de síntesis cuando toma decisiones respecto a la problemática que se presenta.					
6. El directivo tiene en cuenta las críticas valorando si son apropiadas.					
Indicador: Comportamiento Emprendedor					
7. El rector muestra una conducta emprendedora impulsando al personal docente a los cambios necesarios con firmeza.					
8. El director o rector habla con entusiasmo acerca de los objetivos que se deben conseguir.					
DIMENSIÓN 3: Trabajo en Equipo					
Indicador: Ambiente de Colaboración					
9. El rector crea un ambiente de colaboración hacia el logro de los objetivos entre el personal docente de la institución.					
10. El rector colabora con el personal docente resolviendo los imprevistos institucionales					
Indicador: Ambiente de Comunicación					
11. El rector desarrolla una amplia comunicación con las personas que integran la comunidad educativa					

12. El director o rector muestra una actitud positiva frente a lo escuchado por los demás.					
DIMENSIÓN 4: Comunicación					
Indicador: Comunicación efectiva desde diferentes medios					
13. El rector fomenta un ambiente apropiado de comunicación entre los miembros del personal docente.					
14. El rector utiliza diferentes estrategias para escuchar e interpretar la información					
Indicador: Comunicación interpersonal					
15. La máxima autoridad emite ideas de manera positiva para así cumplir con los objetivos institucionales.					
16. El director o rector utiliza frases sencillas para comunicar sus ideas y emociones.					

Anexo 4: CUESTIONARIO PARA CONOCER LA CALIDAD DOCENTE

Cargo:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Fecha:.....

Estimado docente :

Estamos muy agradecidos por su colaboración al dar su opinión respecto a las COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA, cuyo objetivo es realizar un estudio de investigación sobre estas variables. Le pedimos responder las alternativas de respuesta según corresponda, marcando con una "X" en uno de los recuadros la alternativa de respuesta que considere a su criterio. No escriba su nombre, es confidencial.

Dimensión 1: Visión De La Enseñanza	Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Indicador: Implicación En El Aprendizaje					
1. Estimula a que sus estudiantes se involucren en el aprendizaje de la asignatura.					
2. Respeta a sus estudiantes sin discriminación de género, edad o etnia					
Indicador: Conecta La Enseñanza Con Lo Profesional					
3. Conecta el aprendizaje con el entorno profesional					
4. Impulsa a sus estudiantes a ser competitivos en sus actividades					
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del Contexto					
Indicador: Conocimiento del contexto de trabajo.					

5. Conoce su área de especialidad ajustando sus tareas docentes.					
6. Identifica las características de sus estudiantes para cumplir sus objetivos propuestos.					
Indicador: Enseñanza de calidad					
7. Crea un ambiente de cordialidad para que sus alumnos disfruten de las clases					
8. Se encarga de impartir una enseñanza de calidad, aunque la institución educativa no se lo reconozca.					
DIMENSIÓN 3: Planificación Y Organización De La Materia					
Indicador: Programación de asignaturas					
9. Actualiza la programación de su o sus asignaturas					
10. Utiliza herramientas de diseño para crear en sus estudiantes un impacto visual atractivo.					
Indicador: Realiza adaptaciones metodológicas.					
11. Realiza adaptaciones en la metodología de acuerdo al tamaño y características de los estudiantes.					
12. Coordina con el Departamento de Consejería Estudiantil las acciones					

para atender a los estudiantes con Necesidades educativas.					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo De La Enseñanza					
Indicador: Promueve el juicio crítico-reflexivo.					
13. Incentiva el juicio crítico, la reflexión, el debate en los estudiantes					
14. Promueve el cuestionamiento de sus estudiantes tomando sus ideas y respuestas en consideración.					
Indicador: Anima a construir significados					
15. Motiva a los estudiantes a que construyan un aprendizaje significativo.					
16. Promueve a los estudiantes Habilidades del pensamiento a través de preguntas					

Anexo 3: Validación de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias directivas	Liderazgo	Motivación al colaborador	El rector direcciona el trabajo de su equipo docente motivándoles a conseguir los objetivos que les propone.	X		X		X		X		
			La máxima autoridad apoya al personal docente cuando realizan de manera correcta las actividades institucionales	X		X		X		X		
	Solución a problemática presentada	El directivo genera soluciones innovadoras a los inconvenientes que se presentan en la institución.	X		X		X		X			
		Centra su atención en los desaciertos de las normas de la institución.	X		X		X		X			
	Toma de	Capacidad de síntesis	El rector tiene la capacidad de síntesis cuando toma decisiones respecto a la problemática que se presenta.	X		X		X		X		
			El directivo tiene en cuenta las críticas valorando si son apropiadas.	X		X		X		X		

	Comportamiento Emprendedor	El rector muestra una conducta emprendedora impulsando al personal docente a los cambios necesarios con firmeza.	X		X		X		X		
		El director o rector habla con entusiasmo acerca de los objetivos que se deben conseguir.	X		X		X		X		
Trabajo en Equipo	Ambiente de Colaboración	El rector crea un ambiente de colaboración hacia el logro de los objetivos entre el personal docente de la institución.	X		X		X		X		
		El rector colabora con el personal docente resolviendo los imprevistos institucionales	X		X		X		X		
	Ambiente de Comunicación	El rector desarrolla una amplia comunicación con las personas que integran la comunidad educativa	X		X		X		X		
		El director o rector muestra una actitud positiva frente a lo escuchado por los demás.	X		X		X		X		
Comunicación	Comunicación efectiva desde diferentes medios	El rector fomenta un ambiente apropiado de comunicación entre los miembros del personal docente.	X		X		X		X		
		El rector utiliza diferentes estrategias para escuchar e interpretar la información	X		X		X		X		

		Comunicación interpersonal	La máxima autoridad emite ideas de manera positiva para así cumplir con los objetivos institucionales.	x		x		x		x		
		Comunicación interpersonal	El director o rector utiliza frases sencillas para comunicar sus ideas y emociones.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items planteados para la variable Competencias directivas tienen suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Wilson Rumiche Inoñán DNI: 33564363

Especialidad del validador: Magister en psicología educativa



27 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de docente	Visión De La Enseñanza herramientas	Implicación En El Aprendizaje	Estimula a que sus estudiantes se involucren en el aprendizaje de la asignatura.	X		X		X		X		
			Respeto a sus estudiantes sin discriminación de género, edad o etnia	X		X		X		X		
		Conecta La Enseñanza Con Lo Profesional	Conecta el aprendizaje con el entorno profesional	X		X		X		X		
			Impulsa a sus estudiantes a ser competitivos en sus actividades	X		X		X		X		
	Conocimiento del Contexto	Conocimiento del contexto de trabajo.	Conoce su área de especialidad ajustando sus tareas docentes.	X		X		X		X		
			Identifica las características de sus estudiantes para cumplir sus objetivos propuestos.	X		X		X		X		
		Enseñanza de calidad	Crea un ambiente de cordialidad para que sus alumnos disfruten de las clases	X		X		X		X		
			Se encarga de impartir una enseñanza de calidad, aunque la institución educativa no se lo reconozca.	X		X		X		X		
	Planificación		Actualiza la programación de su o sus asignaturas	X		X		X		X		

Desarrollo De La Enseñanza	Programación de asignaturas	Utiliza herramientas de diseño para crear en sus estudiantes un impacto visual atractivo.	X		X		X		X		
	Realiza adaptaciones metodológicas.	Realiza adaptaciones en la metodología de acuerdo al tamaño y características de los estudiantes.	X		X		X		X		
		Coordina con el Departamento de Consejería Estudiantil las acciones para atender a los estudiantes con Necesidades educativas.	X		X		X		X		
	Promueve el juicio crítico-reflexivo.	Incentiva el juicio crítico, la reflexión, el debate en los estudiantes	X		X		X		X		
		Promueve el cuestionamiento de sus estudiantes tomando sus ideas y respuestas en consideración.	X		X		X		X		
	Anima a construir significados	Motiva a los estudiantes a que construyan un aprendizaje significativo.	X		X		X		X		
		Promueve a los estudiantes Habilidades del pensamiento a través de preguntas	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items planteados para la variable calidad docente tienen suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Wilson Rumiche Inoñán DNI: 33564363

Especialidad del validador: Magister en psicología educativa



27 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar las competencias directivas"

OBJETIVO: Evaluar las competencias directivas en una unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Wilson Rumiche Inoñán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. Wilson Rumiche Inoñán
DNI: 33564363

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar la calidad docente"

OBJETIVO: Evaluar la calidad docente en una unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Wilson Rumiche Inoñán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en psicología educativa

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. Wilson Rumiche Inoñán
DNI: 33564363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias directivas	Liderazgo	Motivación al colaborador	El rector direcciona el trabajo de su equipo docente motivándoles a conseguir los objetivos que les propone.	X		X		X		X		
			La máxima autoridad apoya al personal docente cuando realizan de manera correcta las actividades institucionales	X		X		X		X		
		Solución a problemática presentada	El directivo genera soluciones innovadoras a los inconvenientes que se presentan en la institución.	X		X		X		X		
			Centra su atención en los desaciertos de las normas de la institución.	X		X		X		X		
	Toma de	Capacidad de síntesis	El rector tiene la capacidad de síntesis cuando toma decisiones respecto a la problemática que se presenta.	X		X		X		X		
			El directivo tiene en cuenta las críticas valorando si son apropiadas.	X		X		X		X		

	Comportamiento Emprendedor	El rector muestra una conducta emprendedora impulsando al personal docente a los cambios necesarios con firmeza.	X		X		X		X			
		El director o rector habla con entusiasmo acerca de los objetivos que se deben conseguir.	X		X		X		X			
	Trabajo en Equipo	Ambiente de Colaboración	El rector crea un ambiente de colaboración hacia el logro de los objetivos entre el personal docente de la institución.	X		X		X		X		
			El rector colabora con el personal docente resolviendo los imprevistos institucionales	X		X		X		X		
		Ambiente de Comunicación	El rector desarrolla una amplia comunicación con las personas que integran la comunidad educativa	X		X		X		X		
			El director o rector muestra una actitud positiva frente a lo escuchado por los demás.	X		X		X		X		
	Comunicación	Comunicación efectiva desde diferentes medios	El rector fomenta un ambiente apropiado de comunicación entre los miembros del personal docente.	X		X		X		X		
			El rector utiliza diferentes estrategias para escuchar e interpretar la información	X		X		X		X		

		Comunicación interpersonal	La máxima autoridad emite ideas de manera positiva para así cumplir con los objetivos institucionales.	x		x		x		x		
		Comunicación interpersonal	El director o rector utiliza frases sencillas para comunicar sus ideas y emociones.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe coherencia entre preguntas y dimensiones, el instrumento es considerado consistente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Hurtado Tello, Maria Luz DNI: 27249234

Especialidad del validador: Magister en educación

28 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de docente	Visión De La Enseñanza En El Aprendizaje Institucional	Implicación En El Aprendizaje	Estimula a que sus estudiantes se involucren en el aprendizaje de la asignatura.	X		X		X		X		
			Respeto a sus estudiantes sin discriminación de género, edad o etnia	X		X		X		X		
		Conecta La Enseñanza Con Lo Profesional	Conecta el aprendizaje con el entorno profesional	X		X		X		X		
			Impulsa a sus estudiantes a ser competitivos en sus actividades	X		X		X		X		
	Conocimiento del Contexto	Conocimiento o del contexto de trabajo.	Conoce su área de especialidad ajustando sus tareas docentes.	X		X		X		X		
			Identifica las características de sus estudiantes para cumplir sus objetivos propuestos.	X		X		X		X		
	Enseñanza de calidad	Enseñanza de calidad	Crea un ambiente de cordialidad para que sus alumnos disfruten de las clases	X		X		X		X		
			Se encarga de impartir una enseñanza de calidad, aunque la institución educativa no se lo reconozca.	X		X		X		X		
	Planificación		Actualiza la programación de su o sus asignaturas	X		X		X		X		

	Programación de asignaturas	Utiliza herramientas de diseño para crear en sus estudiantes un impacto visual atractivo.	X		X		X		X		
		Realiza adaptaciones en la metodología de acuerdo al tamaño y características de los estudiantes.	X		X		X		X		
	Realiza adaptaciones metodológicas.	Coordina con el Departamento de Consejería Estudiantil las acciones para atender a los estudiantes con Necesidades educativas.	X		X		X		X		
		Incentiva el juicio crítico, la reflexión, el debate en los estudiantes	X		X		X		X		
	Desarrollo De La Enseñanza	Promueve el juicio crítico-reflexivo.	X		X		X		X		
		Promueve el cuestionamiento de sus estudiantes tomando sus ideas y respuestas en consideración.	X		X		X		X		
	Anima a construir significados	Motiva a los estudiantes a que construyan un aprendizaje significativo.	X		X		X		X		
		Promueve a los estudiantes Habilidades del pensamiento a través de preguntas	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe coherencia entre preguntas y dimensiones, el instrumento es considerado consistente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Hurtado Tello, María Luz DNI: 27249234

Especialidad del validador: Magister en educación

28 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar las competencias directivas"

OBJETIVO: Evaluar las competencias directivas en una unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hurtado Tello, María Luz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. Hurtado Tello, Maria Luz
DNI: 27249234

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar la calidad docente"

OBJETIVO: Evaluar la calidad docente en una unidad educativa

DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hurtado Tello, María Luz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------



Mg. Hurtado Tello, María Luz
DNI: 27249234

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias directivas	Liderazgo	Motivación al colaborador	El rector direcciona el trabajo de su equipo docente motivándoles a conseguir los objetivos que les propone.	X		X		X		X		
			La máxima autoridad apoya al personal docente cuando realizan de manera correcta las actividades institucionales	X		X		X		X		
		Solución a problemática presentada	El directivo genera soluciones innovadoras a los inconvenientes que se presentan en la institución.	X		X		X		X		
			Centra su atención en los desaciertos de las normas de la institución.	X		X		X		X		
	Toma de	Capacidad de síntesis	El rector tiene la capacidad de síntesis cuando toma decisiones respecto a la problemática que se presenta.	X		X		X		X		
			El directivo tiene en cuenta las críticas valorando si son apropiadas.	X		X		X		X		

	Comportamiento Emprendedor	El rector muestra una conducta emprendedora impulsando al personal docente a los cambios necesarios con firmeza.	X		X		X		X			
		El director o rector habla con entusiasmo acerca de los objetivos que se deben conseguir.	X		X		X		X			
	Trabajo en Equipo	Ambiente de Colaboración	El rector crea un ambiente de colaboración hacia el logro de los objetivos entre el personal docente de la institución.	X		X		X		X		
			El rector colabora con el personal docente resolviendo los imprevistos institucionales	X		X		X		X		
		Ambiente de Comunicación	El rector desarrolla una amplia comunicación con las personas que integran la comunidad educativa	X		X		X		X		
			El director o rector muestra una actitud positiva frente a lo escuchado por los demás.	X		X		X		X		
	Comunicación	Comunicación efectiva desde diferentes medios	El rector fomenta un ambiente apropiado de comunicación entre los miembros del personal docente.	X		X		X		X		
			El rector utiliza diferentes estrategias para escuchar e interpretar la información	X		X		X		X		

		Comunicación interpersonal	La máxima autoridad emite ideas de manera positiva para así cumplir con los objetivos institucionales.	x		x		x		x		
		Comunicación interpersonal	El director o rector utiliza frases sencillas para comunicar sus ideas y emociones.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia entre los Items, indicadores, dimensiones y variable competencias directivas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luz Rosio Quispe Narvaez **DNI:** 40077882

Especialidad del validador: Doctora en administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

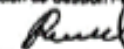
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de noviembre del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica



LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Título de la tesis: Competencias directivas y calidad docente en una unidad educativa del distrito 7 de la ciudad de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad de docente	Visión De La Enseñanza herramientas	Implicación En El Aprendizaje	Estimula a que sus estudiantes se involucren en el aprendizaje de la asignatura.	X		X		X		X		
			Respeto a sus estudiantes sin discriminación de género, edad o etnia	X		X		X		X		
		Conecta La Enseñanza Con Lo Profesional	Conecta el aprendizaje con el entorno profesional	X		X		X		X		
			Impulsa a sus estudiantes a ser competitivos en sus actividades	X		X		X		X		
	Conocimiento del Contexto	Conocimiento o del contexto de trabajo.	Conoce su área de especialidad ajustando sus tareas docentes.	X		X		X		X		
			Identifica las características de sus estudiantes para cumplir sus objetivos propuestos.	X		X		X		X		
		Enseñanza de calidad	Crea un ambiente de cordialidad para que sus alumnos disfruten de las clases	X		X		X		X		
	Se encarga de impartir una enseñanza de calidad, aunque la institución educativa no se lo reconozca.		X		X		X		X			
	Planificación		Actualiza la programación de su o sus asignaturas	X		X		X		X		

	Programación de asignaturas	Utiliza herramientas de diseño para crear en sus estudiantes un impacto visual atractivo.	X		X		X		X			
		Realiza adaptaciones metodológicas.	Realiza adaptaciones en la metodología de acuerdo al tamaño y características de los estudiantes.	X		X		X		X		
			Coordina con el Departamento de Consejería Estudiantil las acciones para atender a los estudiantes con Necesidades educativas.	X		X		X		X		
	Desarrollo De La Enseñanza	Promueve el juicio crítico-reflexivo.	Incentiva el juicio crítico, la reflexión, el debate en los estudiantes	X		X		X		X		
			Promueve el cuestionamiento de sus estudiantes tomando sus ideas y respuestas en consideración.	X		X		X		X		
		Anima a construir significados	Motiva a los estudiantes a que construyan un aprendizaje significativo.	X		X		X		X		
			Promueve a los estudiantes Habilidades del pensamiento a través de preguntas	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia entre los Items, indicadores, dimensiones y variable calidad docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luz Rosio Quispe Narvaez DNI: 40077882

Especialidad del validador: Doctora en administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de noviembre del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica

LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar las competencias directivas"

OBJETIVO: Evaluar las competencias directivas en una unidad educativa

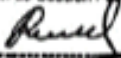
DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luz Rosio Quispe Narvaez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica

LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA
Mg. Luz Rosio Quispe Narvaez
DNI: 40077882

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para evaluar la calidad docente"

OBJETIVO: Evaluar la calidad docente en una unidad educativa

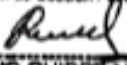
DIRIGIDO A: Docentes de una unidad educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luz Rosio Quispe Narvaez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS
Dirección de Gestión Pedagógica

LUZ ROSIO QUISPE NARVAEZ
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA
Mg. Luz Rosio Quispe Narvaez
DNI: 40077882

Anexo 4: Carta de solicitud de la universidad a la entidad



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 11 De Noviembre del 2022

Señor

MSc. ANDRES CARCHIPULLA TORRES

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO ALFREDO RAÚL VERA VERA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 10 de noviembre del 2022

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: PAUCAR ZHININ MARÍA DE LOURDES
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : “COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 7 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2022.”

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

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

Atentamente,



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

Anexo 5: Carta de aceptación de la entidad educativa



UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO
DR. ALFREDO RAÚL VERA VERA

Génesis del Desarrollo Humano de la Nueva Patria
Km. 2,5 Autopista Narcisca de Jesús - Tef.: 2157928 - 2157931



Guayaquil, 24 de noviembre del 2022

OFICIO UEMARVV-REC 057.

Señor

Dr. Edwin Martín García Ramírez

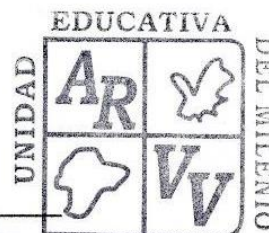
Jefe UPG-UCV-PIURA

De mis consideraciones:

De acuerdo a la solicitud realizada el 11 de Noviembre del 2022, en la misma que se solicita autorización para realizar el Trabajo de Investigación Científica (TESIS) previo a la obtención del grado académico para la maestría en Mención Administración de la Educación de la estudiante **MARÍA DE LOURDES PAUCAR ZHINÍN con C.I 0925778821**, pongo en su conocimiento que ha sido AUTORIZADA para que se realice en las instalaciones de la Unidad Educativa del Milenio Alfredo Raúl Vera Vera.

Particular que informo para fines pertinentes.

Atentamente,



Andrés Carchipulla Torres
Msc, Andrés Carchipulla Torres DR. ALFREDO R. VERA VERA

RECTOR

Anexo 6: Confiabilidad por alfa de Cronbach

Variable: Competencias directivas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	16

Variable: Calidad docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	16

Anexo 7: Base de datos

Variable: Competencias Directivas

Competencias directivas																					
Per	P1	P2	P3	P4	TD1	P5	P6	P7	P8	TD2	P9	P10	P11	P12	TD3	P13	P14	P15	P16	TV1_D4	TT_V1
1	3	5	4	3	15	4	4	5	3	16	3	3	5	3	14	5	3	4	2	14	59
2	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	1	5	4	4	14	5	4	5	5	19	68
3	1	5	5	5	16	5	5	5	3	18	3	3	4	4	14	5	4	3	2	14	62
4	3	4	5	3	15	3	5	5	4	17	5	2	5	3	15	5	3	4	5	17	64
5	3	4	5	5	17	4	5	5	4	18	5	2	5	3	15	5	4	5	2	16	66
6	3	5	5	3	16	4	4	3	5	16	3	3	5	4	15	5	3	5	4	17	64
7	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	3	5	3	16	5	5	5	2	17	70
8	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	5	3	5	5	18	5	3	5	2	15	70
9	3	5	5	4	17	4	4	5	5	18	3	4	5	5	17	5	4	5	2	16	68
10	2	5	5	5	17	5	4	5	5	19	4	3	5	4	16	4	4	5	3	16	68
11	5	3	4	5	17	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	3	5	4	5	17	62
12	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	3	6	21
13	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	2	1	1	3	7	22
14	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	20
15	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	21
16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	3	7	20
17	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	2	1	1	3	7	23
18	1	2	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	2	1	3	8	24
19	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	5	8	23
20	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	3	7	22
21	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5	20
22	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	20
23	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	21
24	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	18

25	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	20
26	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	3	2	11	24
27	1	2	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	22
28	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	20
29	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	21
30	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	19
31	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	20
32	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	20
33	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	18
34	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	19
35	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	3	4	13	26
36	1	4	5	5	15	4	3	5	3	15	3	2	5	4	14	5	4	5	2	16	60
37	4	3	4	3	14	5	5	5	4	19	3	5	5	4	17	5	3	5	5	18	68
38	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	2	5	5	5	17	5	5	5	2	17	72
39	1	4	4	3	12	4	5	5	3	17	1	4	5	5	15	5	4	5	5	19	63
40	4	3	3	4	14	2	5	2	2	11	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	45
41	5	2	4	2	13	3	2	3	1	9	2	2	3	3	10	5	5	5	4	19	51
42	4	3	3	4	14	2	5	4	1	12	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7	39
43	3	5	5	4	17	4	5	4	3	16	3	3	5	3	14	4	3	4	2	13	60
44	1	3	4	5	13	3	4	5	3	15	3	3	4	3	13	5	4	4	2	15	56
45	3	5	4	3	15	4	4	5	3	16	3	3	5	3	14	5	3	4	3	15	60
46	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	1	5	4	4	14	5	4	5	5	19	68
47	1	5	5	5	16	5	5	5	3	18	3	3	4	4	14	5	4	3	3	15	63
48	3	4	5	3	15	3	5	5	4	17	5	2	5	3	15	5	3	4	3	15	62
49	3	4	5	5	17	4	5	5	4	18	5	2	5	3	15	5	4	5	2	16	66
50	3	5	5	3	16	4	4	3	5	16	3	3	5	4	15	5	3	5	3	16	63
51	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	3	5	3	16	5	5	5	3	18	71
52	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	5	3	5	5	18	5	3	5	3	16	71
53	3	5	5	4	17	4	4	5	5	18	3	4	5	5	17	5	4	5	3	17	69

54	2	5	5	5	17	5	4	5	5	19	4	3	5	4	16	4	4	5	5	18	70
55	5	3	4	5	17	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	3	5	4	3	15	60
56	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	20
57	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	2	1	1	2	6	21
58	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	20
59	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	19
60	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	19
61	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	22
62	1	2	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	22
63	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	20
64	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	21
65	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	19
66	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	20
67	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	20
68	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	18
69	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	19
70	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	3	4	13	26
71	1	4	5	5	15	4	3	5	3	15	3	2	5	4	14	5	4	5	2	16	60
72	4	3	4	3	14	5	5	5	4	19	3	5	5	4	17	5	3	5	5	18	68
73	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	2	5	5	5	17	5	5	5	2	17	72
74	1	4	4	3	12	4	5	5	3	17	1	4	5	5	15	5	4	5	5	19	63
75	4	3	3	4	14	2	5	2	2	11	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	45
76	5	2	4	2	13	3	2	3	1	9	2	2	3	3	10	5	5	5	4	19	51
77	4	3	3	4	14	2	5	4	1	12	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7	39
78	3	5	5	4	17	4	5	4	3	16	3	3	5	3	14	4	3	4	2	13	60
79	1	3	4	5	13	3	4	5	3	15	3	3	4	3	13	5	4	4	2	15	56
80	3	5	4	3	15	4	4	5	3	16	3	3	5	3	14	5	3	4	3	15	60
81	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	1	5	4	4	14	5	4	5	5	19	68
82	1	5	5	5	16	5	5	5	3	18	3	3	4	4	14	5	4	3	3	15	63

83	3	4	5	3	15	3	5	5	4	17	5	2	5	3	15	5	3	4	3	15	62
84	3	4	5	5	17	4	5	5	4	18	5	2	5	3	15	5	4	5	2	16	66
85	3	5	5	3	16	4	4	3	5	16	3	3	5	4	15	5	3	5	3	16	63
86	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	3	5	3	16	5	5	5	3	18	71
87	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	5	3	5	5	18	5	3	5	3	16	71
88	3	5	5	4	17	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	34
89	2	5	5	5	17	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	32
90	5	3	4	5	17	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	2	6	32

Variable: Calidad docente

Calidad docente																					
Per	IT1	IT2	IT3	IT4	v2_d1	IT5	IT6	IT7	IT8	v2_d2	IT9	IT10	IT11	IT12	v2_d3	IT13	IT14	IT15	IT16	v2_d4	V2
1	5	4	5	3	17	3	3	3	5	14	5	5	4	5	19	4	3	5	4	16	66
2	5	4	5	4	18	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	62
3	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	78
4	4	4	5	3	16	3	4	3	3	13	3	4	4	5	16	5	5	5	3	18	63
5	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	30
6	4	4	1	2	11	4	5	5	4	18	3	4	4	3	14	1	2	3	4	10	53
7	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	37
8	3	3	4	3	13	1	2	3	4	10	5	4	3	2	14	1	2	3	4	10	47
9	4	3	3	3	13	2	3	3	4	12	2	3	5	4	14	3	4	4	3	14	53
10	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	2	4	5	2	13	4	2	3	1	10	50
11	5	4	3	5	17	3	4	3	3	13	3	3	1	4	11	3	3	4	4	14	55
12	4	4	2	3	13	3	3	4	3	13	4	5	3	4	16	2	3	3	4	12	54
13	5	3	5	4	17	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	58
14	3	4	5	3	15	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	56

15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	5	3	4	15	57
16	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	5	4	3	15	51
17	5	4	5	5	19	3	5	5	5	18	3	5	5	4	17	5	5	4	5	19	73
18	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	68
19	5	5	5	5	20	4	3	3	4	14	3	3	3	5	14	4	4	4	5	17	65
20	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	47
21	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	4	3	10	3	2	2	3	10	31
22	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	27
23	2	3	1	2	8	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	36
24	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	40
25	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	34
26	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	42
27	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	38
28	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	4	4	13	3	4	5	3	15	49
29	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	37
30	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	5	4	15	3	4	2	3	12	47
31	1	1	2	2	6	2	3	3	3	11	2	2	5	5	14	4	4	4	4	16	47
32	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	4	3	12	3	3	3	3	12	37
33	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	48
34	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	43
35	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	4	3	11	4	4	4	3	15	50
36	5	4	5	3	17	3	3	3	5	14	5	5	4	5	19	4	3	5	4	16	66
37	5	4	5	4	18	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	62
38	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	78
39	4	4	5	3	16	3	4	3	3	13	3	4	4	5	16	5	5	5	3	18	63
40	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	30
41	4	4	1	2	11	4	5	5	4	18	3	4	4	3	14	1	2	3	4	10	53
42	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	37
43	3	3	4	3	13	1	2	3	4	10	5	4	3	2	14	1	2	3	4	10	47

44	4	3	3	3	13	2	3	3	4	12	2	3	5	4	14	3	4	4	3	14	53
45	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	2	4	5	2	13	4	2	3	1	10	50
46	5	4	3	5	17	3	4	3	3	13	3	3	1	4	11	3	3	4	4	14	55
47	4	4	2	3	13	3	3	4	3	13	4	5	3	4	16	2	3	3	4	12	54
48	5	3	5	4	17	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	58
49	3	4	5	3	15	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	56
50	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	5	3	4	15	57
51	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	5	4	3	15	51
52	5	4	5	5	19	3	5	5	5	18	3	5	5	4	17	5	5	4	5	19	73
53	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	68
54	5	5	5	5	20	4	3	3	4	14	3	3	3	5	14	4	4	4	5	17	65
55	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	47
56	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	4	3	10	3	2	2	3	10	31
57	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	3	2	8	2	2	3	2	9	27
58	2	3	1	2	8	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	36
59	3	2	3	2	10	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	40
60	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	34
61	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	42
62	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	38
63	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	4	4	13	3	4	5	3	15	49
64	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	37
65	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	5	4	15	3	4	2	3	12	47
66	1	1	2	2	6	2	3	3	3	11	2	2	5	5	14	4	4	4	4	16	47
67	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	2	3	4	3	12	3	3	3	3	12	37
68	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	48
69	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	43
70	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	4	3	11	4	4	4	3	15	50
71	5	4	5	3	17	3	3	3	5	14	5	5	4	5	19	4	3	5	4	16	66
72	5	4	5	4	18	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	62

73	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	78
74	4	4	5	3	16	3	4	3	3	13	3	4	4	5	16	5	5	5	3	18	63
75	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	30
76	4	4	1	2	11	4	5	5	4	18	3	4	4	3	14	1	2	3	4	10	53
77	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	37
78	3	3	4	3	13	1	2	3	4	10	5	4	3	2	14	1	2	3	4	10	47
79	4	3	3	3	13	2	3	3	4	12	2	3	5	4	14	3	4	4	3	14	53
80	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	2	4	5	2	13	4	2	3	1	10	50
81	5	4	3	5	17	3	4	3	3	13	3	3	1	4	11	3	3	4	4	14	55
82	4	4	2	3	13	3	3	4	3	13	4	5	3	4	16	2	3	3	4	12	54
83	5	3	5	4	17	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	58
84	3	4	5	3	15	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14	56
85	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	5	3	4	15	57
86	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	5	4	3	15	51
87	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	38
88	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	2	4	4	13	3	4	5	3	15	49
89	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	37
90	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	5	4	15	3	4	2	3	12	47
96	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	42

Validez de criterio

Competencias directivas																		Validez de criterio	It
Per	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TT_V1		
1	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	61	0.6505	1
2	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	3	66	0.9693	2
3	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	64	0.9872	3
4	3	4	5	3	3	5	5	4	5	2	5	3	5	3	4	4	63	0.9306	4
5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	5	69	0.9431	5
6	3	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	65	0.9570	6
7	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	72	0.9420	7
8	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	73	0.9440	8
9	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	71	0.7980	9
10	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	69	0.8411	10
11	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	1	58	0.9614	11
12	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	20	0.9013	12
13	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	20	0.9573	13
14	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	19	0.8827	14
15	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	0.9785	15
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	18	0.6884	16
17	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	22		
18	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	24		
19	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	23		
20	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	22		

Calidad docente																	Validez de criterio	It
IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	TT_V2		
5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	66	0.81417	1
5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62	0.81652	2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78	0.70526	3
4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	63	0.61630	4
2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	30	0.41288	5
4	4	1	2	4	5	5	4	3	4	4	3	1	2	3	4	53	0.65723	6
2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	37	0.69022	7
3	3	4	3	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	47	0.62532	8
4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	5	4	3	4	4	3	53	0.58857	9
3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	2	4	2	3	1	50	0.75331	10
5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	55	0.60595	11
4	4	2	3	3	3	4	3	4	5	3	4	2	3	3	4	54	0.80943	12
5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	58	0.73806	13
3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	56	0.57293	14
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	57	0.85427	15
3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	51	0.77878	16
5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	73		
4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	68		
5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	65		
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47		

Validez de constructo

Competencias directivas y sus dimensiones

		Comp_directivas	TD1	TD2	TD3	TV1_D4
Comp_directivas	Correlación de Pearson	1	,989**	,991**	,993**	,987**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20

Calidad docente y sus dimensiones

		Calidad docente	v2_d1	v2_d2	v2_d3	v2_d4
Calidad docente	Correlación de Pearson	1	,889**	,781**	,887**	,927**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
N		20	20	20	20	20

Figuras

Figura 1

Nivel de competencias directivas

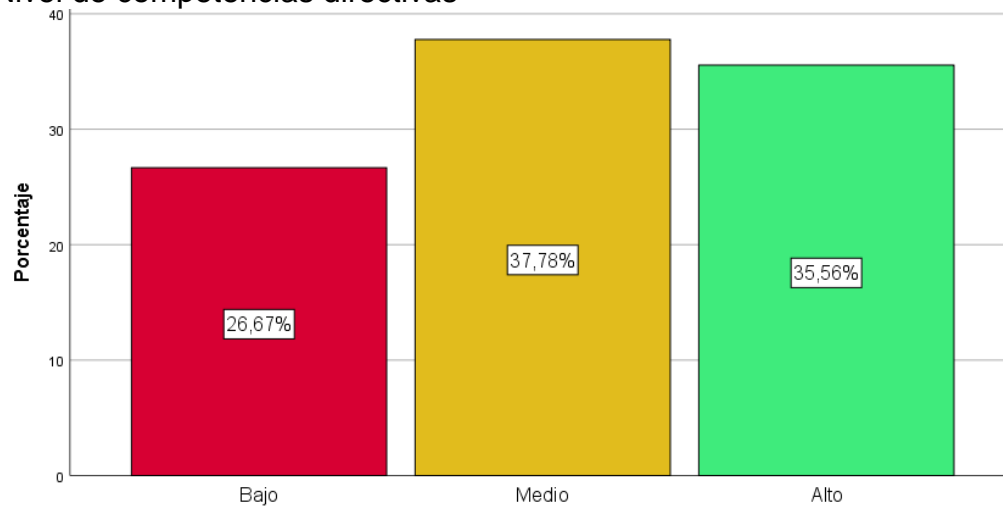
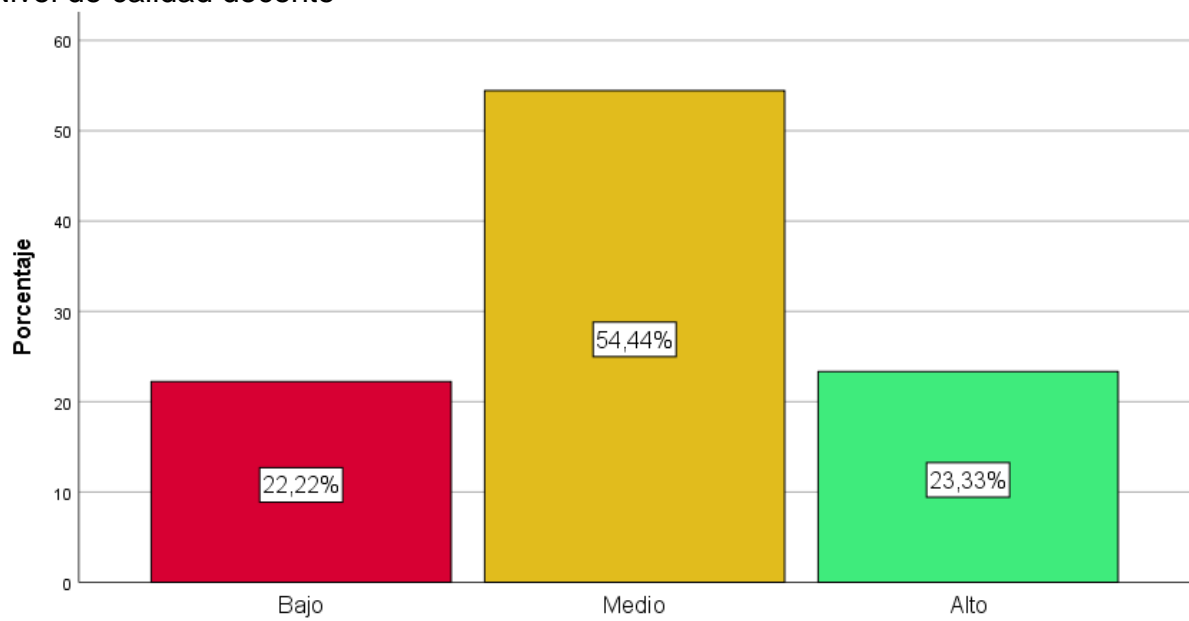


Figura 2

Nivel de calidad docente





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL DISTRITO 7 DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es PAUCAR ZHININ MARIA DE LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 19-01- 2023 02:29:22

Código documento Trilce: TRI - 0523751