



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencias directivas y calidad educativa en docentes de una
institución educativa en Los Olivos, 2023**

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

AUTORA:

Mucha Espiritu de Ramos, Nancy Soraida (orcid.org/0000-0002-1020-917X)

ASESORES:

Mag. Tolentino Escarcena, Rodolfo (orcid.org/0000-0003-2480-5869)

Mag. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente estudio de investigación está dedicado a mi madre Sra. Teresa Espíritu que me impartió valores en mi formación profesional.

A mi esposo Yvan Ramos por su ejemplo de superación y apoyo constante.

A mis hijos Gustavo y John por su comprensión y ser fuente de inspiración.

Agradecimiento

A mi alma mater la universidad César Vallejo, institución prestigiosa donde me formé profesionalmente con valores éticos.

A los docentes y asesores de la escuela de posgrado que me brindaron sus sabios conocimientos en las diferentes experiencias desarrolladas.



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias directivas y calidad educativa en docentes de una institución educativa en Los Olivos, 2023.", cuyo autor es MUCHA ESPIRITU DE RAMOS NANCY SORAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO DNI: 42796438 ORCID: 0000-0003-2480-5869	Firmado electrónicamente por: RETOLENTINOT el 08-01-2024 18:14:07

Código documento Trilce: TRI - 0716920



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MUCHA ESPIRITU DE RAMOS NANCY SORAIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias directivas y calidad educativa en docentes de una institución educativa en Los Olivos, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NANCY SORAIDA MUCHA ESPIRITU DE RAMOS DNI: 10164478 ORCID: 0000-0002-1020-917X	Firmado electrónicamente por: NSMUCHA el 03-01- 2024 15:36: 52

Código documento Trilce: TRI - 0716916

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCOTEÓRICO	6
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos.....	28
4. RESULTADOS	28
5. DISCUSIÓN	41
6. CONCLUSIONES.....	49
7. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento de la variable competencias directivas	23
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento de la variable calidad educativa	25
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento la variable Competencias Directivas	26
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento variable Calidad Educativa	27
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable Competencias Directivas	27
Tabla 6	Distribución de Frecuencias de las dimensiones de la variable competencias directivas	28
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable Calidad Educativa	29
Tabla 8	Distribución de Frecuencias de las dimensiones de la variable Calidad educativa	31
Tabla 9	Pruebas de normalidad	32
Tabla 10	Correlación de Rho Spearman entre las variables Competencias Directivas y Calidad educativa	34
Tabla 11	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión orientado al conocimiento y la segunda variable Calidad educativa	35
Tabla 12	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión el liderazgo y la segunda variable Calidad educativa	36
Tabla 13	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión habilidades de comunicación y la segunda variable Calidad educativa	37
Tabla 14	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión valores éticos y la segunda variable Calidad educativa	38
Tabla 15	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión valores éticos y la segunda variable Calidad educativa	39
Tabla 16	Correlación de Rho Spearman entre la dimensión valores éticos y la segunda variable Calidad educativa	40

Índice de figuras y gráficos

- Gráfico 1 *Distribución de frecuencias: niveles de la variable* 28
Competencias Directivas y sus respectivas dimensiones.
- Gráfico 2 *Distribución de frecuencias: niveles de la variable* 31
Educativa y sus respectivas dimensiones.

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa en los docentes de una institución educativa de Los Olivos, Lima 2023. El trabajo de investigación fue desarrollado con un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional, con un diseño no experimental, porque las variables no fueron objetos de manipulación. La muestra correspondió a 89 docentes que comprende al nivel primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario con respuestas tipo Likert, que fue validado por juicio de expertos (Aplicable) y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (Alta confiabilidad). Luego de analizar los resultados que se obtuvieron en relación a la competencia directiva el 49,4% de docentes percibieron que se encuentra en un nivel medio y con respecto a la calidad educativa el 74,2% de docentes percibieron que se encuentra en un nivel alto, se pudo concluir que existe una correlación significativa moderada entre la competencia directiva y la calidad educativa; esto en virtud de los resultados obtenidos con un rho Spearman de 0.512 y con un $p < 0.05$. Se concluye también que las dimensiones de la primera variable muestran evidencias de una correlación significativa moderada con la segunda variable.

Palabras clave: Competencia, dirección, calidad, liderazgo.

Abstract

The main objective of this research study was to determine the relationship between management competencies and educational quality in teachers of an educational institution in Los Olivos, Lima 2023. The research work was developed with a quantitative approach, of a basic correlational type., with a non-experimental design, because the variables were not objects of manipulation. The sample corresponded to 89 teachers at the primary and secondary level. The survey technique was applied and the instrument used was a questionnaire with Likert-type responses, which was validated by expert judgment (Applicable) and reliability through the Cronbach's Alpha statistic (High reliability). After analyzing the results, obtained in relation to managerial competence, 49.4% of teachers perceived that it is at a medium level and with respect to educational quality, 74.2% of teachers perceived that it is at a high level, it was concluded that there is a moderate significant correlation between managerial competence and educational quality; This is due to the results obtained with a Spearman rho of 0.512 and $p < 0.05$. It is also concluded that the dimensions of the first variable also show evidence of a moderate significant correlation with second variable.

Keywords: Competition, direction, quality, leadership.

I. INTRODUCCIÓN.

Si bien es cierto; en términos generales, la educación formal ha tenido avances en los recientes años, estas mejoras en los sistemas educativos han obedecido a diferentes contextos de cada nación, sin embargo, hay varios factores que han creado un desfase entre el nivel educativo real y lo óptimo a lograr (Hernández, 2000). En ese sentido, en los siguientes párrafos de este primer capítulo, se describe dos aspectos importantes dentro de una entidad educativa, que son las cualidades deseables de un gerente y el nivel de calidad en la que está funcionando la organización.

A nivel exterior , La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023), en el informe de seguimiento de la educación en el mundo 2024/5, señaló que los roles que efectúan los directivos a cargo de instituciones educativas, han experimentado varios cambios y exigencias debido al constante avance de la sociedad, convirtiéndolos en administradores a gerentes preocupados por los resultados académicos, sometidos a un alto nivel de rendición de cuentas, en sistemas caracterizados por una creciente colaboración y responsabilidad compartida. Ante esta realidad los directores necesitan desarrollar nuevas *competencias directivas*, con la finalidad de lograr óptimos niveles de excelencia educativa y puedan afrontar con éxito los desafíos que demanda la educación actual (Vaillán, 2014). Por otra parte, en cuanto a la *calidad educativa*, se partió del hecho que la sociedad ha experimentado cambios en lo político y económico, lo cual exige reformas en el sector educación, que garanticen la calidad de la misma; al respecto Erofeeva et al. (2020), señaló que precisamente un problema clave, es la limitada comprensión científica de los procesos que rigen la gestión de la calidad, el autor asumió que este es un factor importante en el menor grado de calidad educativa tanto en Rusia como a nivel mundial. Profundizando en la situación que se encuentra la educación; a nivel global, Heyneman (2004), afirmó que en países donde, incluso se ha incrementado el presupuesto al sector educación, no ha representado directamente en elevar la calidad como se esperaba, incluso ha encontrado países que han elevado sus estándares con una inversión menor, como por ejemplo el Reyno Unido. Por otra parte, Gómez (2022) mencionó que en las recientes décadas apreció diferentes políticas para asegurar la calidad en la educación en gran parte del mundo, sin embargo, es importante

analizar y evaluar la labor docente para poder determinar con mayor precisión las mejoras en los indicadores de calidad.

En el sector latinoamericano, según Informe anual *Evaluaciones nacionales de educación para todos* de Orealc/Unesco Santiago (2014) indicó que el dominio de competencias para liderar instituciones educativas es un factor crítico para mejorar la calidad educativa. Según declaró Román et al. (2018), las competencias adquiridas por la persona se evidencian en su desempeño personal y profesional. Sin embargo, informó el Banco Mundial (BM, 2018) no hay una investigación permanente en países como Ecuador, Colombia y Bolivia, sobre el dominio en las *competencias* que cuentan los gerentes para dirigir a los integrantes de la comunidad educativa; el gran problema latente que se evidenció, es la falta de políticas concretas que definan las experiencias y las competencias a desarrollar alineados a los estándares de la educación actual. En cuanto a la *calidad educativa* en Colombia, Arana (2015), señaló que la profesión docente; en sus diferentes niveles se encuentra en una situación de desvalorización y desgano, esto debido a diversos factores que amerita una reflexión más exhaustiva, sin embargo, la investigadora enfatizó que la calidad en el sector educación mejorará en la misma proporción que mejore su calidad de vida y las condiciones donde desempeñe su labor. En Chile, López (2010), señaló que en la reciente década a pesar de una fuerte inversión económica en el sector educación, los resultados que se obtuvieron al medir los procesos educativos se encontraban distantes de lo ideal, inclusive hay una insatisfacción al final del paso por el sistema educativo; al respecto el autor señaló que una causa principal de este problema es la falencia de quienes dirigen las instituciones educativas, al no contar con dominio de herramientas de gestión que permita una relación positiva entre docentes y directivos; concluyó señalando que los docentes percibieron que el dominio para influir que muestra el director es necesario para alcanzar los objetivos trazados. Por su parte Monarca (2018), señaló que los sistemas educativos requieren de docentes de calidad, para ello, es necesario desarrollar políticas de gestión que les permitan tener óptimas condiciones laborales.

En el ámbito local, se visualizó en algunas instituciones que los directivos muestran ciertas limitaciones en cuanto al dominio de competencias indispensables para el buen manejo de una organización escolar, así también lo señaló Tafur

(2018) indicando que, si bien es cierto, los directores tienen una percepción positiva de su gestión, los demás actores de la entidad observaron que hay ausencia en actividades de monitoreo y acompañamiento de profesores, también se percibió una distancia entre el estudiante y la dirección ya que no se han creado espacios de comunicación y atención; esto se traduce en un sentimiento de falta de interés por parte del directivo. Asimismo, se tiene el aporte de Ángulo (2016), que observó en una entidad escolar, que el equipo directivo se manejó dentro del autoritarismo la cual afectó el buen clima en la organización dando paso a la desconfianza en los actores educativos, siendo un factor determinante en el buen desempeño docente que al final afectó el nivel de calidad que debe brindar una entidad educativa.

Con respecto al nivel óptimo de la educación orientados en el desempeño docente Minedu (2022), en el Informe de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares, señaló que, en cuanto al trabajo docente en el aula, un 37% de docentes se encontró en nivel de inicio, esto a causa de que no se precisó el propósito de la sesión y no realizaron el cierre de la misma de forma eficiente. Además, el documento advirtió que existe un 38% de docentes cuyas relaciones profesionales entre directivos y personal docente no es la óptima, esto se reflejó también en cuanto al liderazgo y gestión escolar donde solo un 51.3% mantuvo un trabajo colaborativo y apenas un 49% tuvieron una adecuada planificación institucional. También se observó que un 38.1% de docentes se encontró por debajo de los niveles de logro en cuanto a las relaciones profesionales aceptables entre la comunidad educativa, principalmente entre director y docente. Otro dato a resaltar es que la Gestión de la Educación a nivel local (UGEL 02, RIMAC) acorde con el Manual del Buen Desempeño del Directivo (2014), monitoreo los desempeños de los directores observando que no se están abocando en alcanzar un buen nivel de calidad en la gestión enfocada en mejorar los aprendizajes de los estudiantes, contrario a ello dedicaron más tiempo a las actividades de administrador mostrando limitación en el uso de estrategias de liderazgo y dominio de ciertas habilidades en la gestión que le permitan hacerle frente a los nuevos contextos de la educación del siglo XXI.

Una vez analizado la realidad del nivel de competencias que deben poseer los directivos para el cumplimiento de su rol de gerente líder que garantice alcanzar los objetivos institucionales, se estableció como problema general: ¿Existe relación

entre las competencias directivas y la calidad educativa en docentes de una institución educativa de Los Olivos, Lima 2023?, asimismo se detalló los problemas específicos:(1) ¿Existe relación entre orientado al conocimiento y la calidad educativa en docentes?, (2) ¿Existe relación entre el liderazgo y la calidad educativa en docentes?, (3) ¿Existe relación entre las habilidades comunicativas y la calidad educativa en docentes?, (4) ¿Existe relación entre los valores éticos y la calidad educativa en docentes? y (5) ¿Existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes?

El presente estudio tuvo como justificación en el ámbito teórico el sustento de bibliografía documentada y sólida, con un enfoque basada en autores como Puga y Martínez (2008), en competencias directivas y el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), que corresponde a calidad en el ámbito educativo, además Rosas (2021), enfoca a la calidad educativa dentro de la calidad total que impulsa potenciar el desarrollo de la institución en función del buen desempeño que tengan los directivos al ejercer sus funciones gerenciales y académicas. Por lo tanto, con los resultados obtenidos permitirá orientar a los directores que lideran las organizaciones escolares a optimizar el nivel de calidad educativa a través del conocimiento y dominio de las competencias directivas que se encuentran directamente relacionadas con el logro de competencias que obtuvieron los escolares a través de las buenas prácticas del docente en el aula siendo aspectos importantes para alcanzar los estándares en el logro de aprendizajes, por otro lado, en cuanto a la argumentación técnica se ofreció herramientas que han sido puestos en contextos y validados para las variables competencias directivas y calidad educativa que pueden ser considerados para posteriores investigaciones similares.

En relación de los objetivos que se trazaron se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la calidad educativa en docentes de una institución educativa de Los Olivos, Lima 2023 y los objetivos específicos son: (1) Determinar la relación que existe entre la competencia directiva orientación al conocimiento y la calidad educativa en docentes, (2) Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la calidad educativa en docentes, (3) Determinar la relación que existe entre las habilidades comunicativas y la calidad educativa en docentes, (4) Determinar la relación que existe entre los

valores éticos y la calidad educativa en docentes y (5) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes.

Así también, la hipótesis general fue : Existe relación entre las competencias directivas y la calidad educativa en docentes de una institución educativa de Los Olivos, Lima 2023, como hipótesis específicas relacionado con las dimensiones: (1) Existe relación entre orientado al conocimiento y la calidad educativa en docentes, (2) Existe relación entre el liderazgo y la calidad educativa en docentes, (3) Existe relación entre las habilidades comunicativas y la calidad educativa en docentes, (4) Existe relación entre los valores éticos y la calidad educativa en docentes y (5) Existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes.

II. MARCO TEÓRICO.

Desde el ámbito local se mencionó al autor Ampuero (2020), quien tuvo como finalidad hallar la relación entre las competencias que posee un directivo y el nivel de eficiencia de la educación en una organización escolar ubicado en Lima Metropolitana, el estudio metodológico fue cuantitativo, de tipo básica, de características correlacional descriptiva. En cuanto a la población fue de 71 profesores, usando el cuestionario como el instrumento para la aplicación de la encuesta donde tuvieron una confiabilidad de 0,961 y 0.981, según el estadístico Alfa de Cronbach. Finalmente, el autor concluyó del total de la población considerada, el 23,9% tuvo un valor medio y 53,5% un alto nivel, y en cuanto a la calidad educativa el 22,5% se apreció en grado medio y en alto un 62%. Para el análisis inferencial, la prueba de hipótesis aplicada dio un $\rho = 0,811$ y con un grado de significancia de 0,00. Por tanto, hay evidencias de una relación significativa.

Así también, Encomenderos (2017), en el estudio; Capacidad de gestión de las organizaciones del sector educación tanto privadas como públicas de la localidad de Tarapoto en el año 2017, tuvo como propósito describir que diferencias existieron entre la habilidad de administración de las organizaciones educativas del estado y las privadas; el diseño que utilizó fue el descriptivo comparativo, y los sujetos de investigación fueron 74 profesores de la Institución Santa Rosa (público) y Simón Bolívar (privado) de 62 docentes, se utilizaron métodos de encuesta para recopilar datos. El resultado obtenido fue que las habilidades de gestión, de la primera institución obtuvo una calificación de "media" (47,30%) y "alta" (50%), mientras que la privada fue calificada como "alta" (59,68%) y "muy alta" (35,48%). La principal conclusión fue que existió una diferencia en las habilidades de gestión, es decir. Santa Rosa (Público) y Simón Bolívar (Privado) suponiendo un estadístico z de -10.31 estuvo en el rango de rechazo y es inferior a -1.96. El autor en sus conclusiones indicó una diferencia significativa entre los coeficientes medios de capacidad de liderazgo, lo cual fue una afirmación realizada con un nivel de confianza del 95%.

En la indagación realizada por Sipán (2020), cuyo título de estudio fue Competencia de liderazgo y calidad educativa percibida por los docentes del Rímac, en una institución de la UGEL 2; tuvo como propósito diagnosticar la relación entre

ambas variables, adoptando un tipo de estudio básico, no experimental ya que no se modificó la conducta ni la actitud del objeto de estudio, además fueron utilizados métodos correlacionales transversales y cuantitativos. Tuvo una población de 152 docentes y un tamaño de muestra de 89. Sólo se incluyeron docentes que se ofrecieron voluntariamente, sin presión, para proporcionar datos, mientras que se excluyeron aquellos que decidieron no formar parte de la investigación. Las herramientas para la obtención de información tuvieron una confiabilidad igual a 0.805 y 0.933 respectivamente. Determinó una relación entre las variables planteadas donde concluyó que cuando los directores poseen niveles más altos de habilidades de liderazgo, alcanzan niveles de eficacia favorables.

Además, Suarez (2023), realizó una investigación en el distrito de Comas con el objetivo de verificar la existencia de una correlación que involucra a las competencias directivas y la calidad de la educación en una organización escolar. La metodología que se desarrolló fue cuantitativa, hipotético-deductiva, en cuanto al tipo de estudio fue básico, el diseño que se consideró fue experimental transversal; en cuanto al alcance se estableció como descriptivo correlacional. Para este estudio se tomó en cuenta a 70 profesores como muestra, empleando la encuesta como técnica; con respecto al cuestionario que se aplicó, fue evaluado por expertos en el tema de estudio y se hizo uso también del estadístico Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad. El investigador concluyó: hay relación entre ambas variables, esto según la percepción de los sujetos encuestados arrojando un valor Sig. bilateral=0.000; y un coeficiente Rho de Spearman=0.560.

Finalmente, se desarrolló otra investigación realizada por Chuquispuma (2019), teniendo como principal objetivo determinar si existe una influencia entre las competencias directivas y la gestión pedagógica de un colegio de Lima Metropolitana. El estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental-descriptivo y considerando al tiempo transeccional correlacional causal; Se contó con 50 docentes que fueron obtenidos de una muestra no probabilística, que representó tanta al nivel primaria como al nivel secundaria, de 24 a 26 docentes respectivamente. En cuanto a la técnica, se usó la encuesta conformada por 2 cuestionarios de 30 y 13 preguntas, con respuestas tipo Likert. Previamente fue avalado por expertos y la confiabilidad que se obtuvo fue de un valor de confiabilidad Alfa=0.840. El autor concluyó que se ha logrado determinar que la

competencia directiva con la que cuenta un docente influye en la gestión pedagógica de la entidad donde se aplicó el estudio. Es necesario mencionar también que la varianza del 44,9% de la gestión pedagógica es a causa de las competencias directivas con la que se ha dirigido la entidad educativa. Según los valores de Wald 512,868 – 1046,505: gl:1; p=,000 <, 050.

Referente a estudios internacionales, Alfaro (2020), estudió la acción de liderar de manera efectiva por parte del director y su aporte al mejoramiento del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE). El estudio se sustentó en una propuesta empirista, inductiva y cuantitativa; en cuanto al diseño es de naturaleza de campo y documental. El cuestionario fue el instrumento a utilizar con la intención de llegar a un nivel analítico, explicativo y descriptivo. El desarrollo del estudio expuso relevantes resultados que dieron un panorama acerca de las cualidades y competencias que debe tener el docente que ejerce un cargo directivo en relación a su función de gerente de la institución. Por último, recalcó la importancia de poner en práctica un liderazgo estratégico el cual permita fortalecer las competencias directivas reflejadas en planes de acción efectivas que respondan a las necesidades de los líderes según la realidad de cada institución educativa, para asegurar el logro de los niveles óptimos de calidad educativa.

Por su parte Muñoz y Román (2022), en la indagación que realizó en Venezuela, señaló que los directivos tienen la necesidad de aprender y actualizarse permanentemente en temas propios de la gestión, así como también en la didáctica, pedagogía y considera además a la educación axiológica, entre otros. El propósito de estudio fue hallar el estado de formación en que se encuentran los directores este estudio transversal, no experimental y por sus características, descriptivo; es necesario mencionar que hizo uso de un cuestionario que analizaron dos categorías acerca del nivel de formación y el proceso de trabajo autónomo; se tomó como muestra a 56 directivos fruto de un muestreo no probabilístico, seleccionados de manera intencional o por conveniencia. La investigación obtuvo como resultado que los directivos tienen un bajo nivel de formación especializada y el nivel de gestión educativa es limitada, contando con un bajo nivel de capacidades autónomas adquiridas e identificadas que son necesarias para dirigir una institución. El autor finalmente encontró una relación entre la formación formal, la experiencia profesional, y la gestión de la formación de manera autónoma, agrega además que

estas no son proporcionales, por lo que la gestión directiva requiere de una preparación previa para el ejercicio de la dirección, requiere además participar de programas de formación permanente en temas de liderazgo y gestión si el compromiso es de elevar los estándares de gestión y nivel de eficiencia de la educación.

Así mismo, Quintana (2018), en su investigación donde estableció una conexión entre la calidad educativa y la forma como se gestiona una entidad educativa, partió de la dificultad que tenían tanto directivos como docentes para cumplir las políticas que estableció el gobierno de Colombia, en la investigación que fue de corte cualitativo interpretativo donde se acogió a una metodología. Luego de hacer el trabajo de campo de recolectar información planteó 3 ejes temáticos que fueron las necesidades, deseos y expectativas que se espera de la gestión escolar, para luego concluir que el propósito fundamental de una gestión escolar es alcanzar la calidad educativa, sin embargo, ambos conceptos no son claros todavía para los docentes y directivos por lo que se presentó dificultades en ese aspecto. También concluyó el autor que no se puede pretender que todos los trabajadores tengan el mismo horizonte de calidad, es decir cada uno de ellos podría tener una meta distinta a la que denomina calidad por lo que señaló que es necesario empoderar a los directivos y docentes en el dominio de la gestión escolar.

Por su parte Valverde (2022), en su estudio determinó el objetivo de describir las competencias que posee un directivo y cómo ello mejora el trabajo docente, siendo esta investigación descriptiva, hizo uso de un análisis documental como técnica, ya que el planteamiento de la investigación fue cualitativo del tipo comparativo, donde utilizó el método inductivo-deductivo, histórico y sistémico. Entre los resultados que más destacaron, es que los directivos no poseían ciertas actitudes y destrezas necesarias, que le permitan solucionar dificultades laborales, además observó escaso manejo de trabajo colaborativo; resaltó también la necesidad que los docentes asuman de manera positiva los monitoreos o acompañamientos como una estrategia que invite a la reflexión para la mejora de su labor pedagógica. Es necesario resaltar que dentro de las conclusiones mencionó un aspecto de los docentes quienes tienen una percepción negativa de los directivos cuyas acciones consideran como reglamentaria y unidireccional.

Asimismo, se tomó en cuenta otro estudio sustentado por Jorge (2005), quién analizó la correlación entre la expectativa de auto eficacia y las habilidades directivas en instituciones infantiles y de primaria. En tal sentido se recabó información por medio de dos cuestionarios piloto (S.E.S.T. y H.D.) de 46 y 48 ítems respectivamente, que aplicaron a un grupo de 21 directores de centros de enseñanza en Castilla, La Mancha. Concluye que se presentó diferencias significativas en la expectativa de autoeficacia por sexos; aparecen diferencias en cuanto a las preferencias de roles practicados, de la misma manera se evidencia la varianza de la autoeficacia percibida se explica, en gran medida, que la posibilidad de recibir una formación para el desempeño de las funciones directivas incide de manera relevante en las puntuaciones medias obtenidas en autoeficacia percibida.

Con respecto a las teorías que sirvieron de base a la *competencia directiva*, se consideró la Teoría del Liderazgo Situacional; al respecto Novit (1971), centró su estudio en el entendimiento del comportamiento humano relacionado con la gestión. Esta teoría se focalizó en la gestión de comportamiento organizacional y recursos humanos, es decir, sugiere que las personas en cargos que tengan personal bajo su responsabilidad, deben adaptar su forma de liderar teniendo en cuenta el grado de desarrollo profesional o competencias de sus subordinados; esto implica la necesidad que los líderes cuenten con competencias directivas para adaptarse a las diferentes situaciones o contextos que la empresa atraviese, ello permite brindar herramientas a los gerentes para que puedan comprender mejor a los empleados y se pueda alcanzar la calidad educativa (Thompson, 2009; Riddle, 2009). Además de comprender la importancia de adaptarse en función de sus competencias conlleva al líder desempeñar un papel relevante en la eficacia para el éxito de una empresa.

La segunda teoría a precisar, es la Teoría del liderazgo transformacional, Burns (1978), donde básicamente el autor resaltó el nivel de influencia que tiene un líder para inspirar y motivar a los subordinados, para que estos puedan alcanzar logros de desempeño y sobre todo priorizar metas más elevadas que las personales. En esta teoría se distinguen dos tipos de liderazgo; el primero se denomina liderazgo transformacional, donde el líder busca que los seguidores alcancen un alto rendimiento en función de sus competencias para garantizar la calidad educativa, generalmente estos líderes son visionarios con un sentido alto

de la ética mediante el cual buscan la transformación de la sociedad. Por otra parte, tenemos al liderazgo transaccional el cual tiene un enfoque más pragmático donde el líder hace uso de recompensas y sanciones con sus seguidores para lograr de ellos la ejecución eficiente de tareas y metas trazadas (Trivedy, 2019; Stanford, 2019). Ambas teorías están relacionadas directamente con alcanzar un alto nivel de logro de competencias en sus funciones tanto de los gerentes (directivos) como de los empleados y lograr la calidad de una entidad educativa.

Como tercera teoría, es la sustentada por Fayol (2010), donde en su teoría de la Organización y Habilidades Gerenciales, que define a la empresa como un órgano social y por consiguiente cuenta con una estructura organizacional, esto se podría asemejar a un esqueleto humano, menciona también el autor una descripción de las cualidades o potencialidades con el que debe contar todo gerente de una organización, especialmente la competencia del directivo, de poner en funcionamiento a toda la estructura organizacional de una entidad (Manning, 2013; Baum, 2020). Esta teoría permite comprender que tan importante es el dominio de las competencias directivas para asegurar un buen nivel de calidad que ofrece una entidad educativa.

Conceptualizando la variable Competencias Directivas, Villalobos y Pares (2017), se entendió como la integración y coordinación de otras competencias denominadas competencias personales, es decir, la unión de los conocimientos, cualidades personales y las destrezas peculiares que podría tener una persona guiado por una visión de trabajo, estas competencias personales están relacionadas con el ser propiamente de la persona que se manifiesta en dos aspectos, el personal y el intrapersonal motivados por la vocación del docente; otro aspecto que consideró el autor dentro de las competencias directivas son las competencias académicas que se ha formado durante su preparación académica, es decir, al saber adquirido y el dominio de reflexión de sus conocimientos; el autor consideró a las competencias estratégicas, competencias intratéticas y la competencia de eficiencia personal como 3 elementos que se integran para dar paso a la competencias directivas. Las competencias directivas referencian a las acciones de definir, evaluar y desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar roles de liderazgo. Para ello se establecieron estándares e indicadores, para evaluar el aprendizaje de cada competencia y desarrollar planes

de acción para su mejora. Promover también el alineamiento de las habilidades directivas y los objetivos estratégicos que la organización tiene estipulada, así como integrar a diferentes procesos orientados a la gestión del talento, como la selección, la formación o la compensación (Wills, 2010; Grissom, 2015)

Las competencias directivas implican las siguientes fases: Diagnóstico, Planificación, Ejecución, Seguimiento, Evaluación, todo ello hace referencia a medir el nivel de adquisición de cada habilidad gerencial al final del proceso y compararlo con el nivel inicial, así como evaluar los resultados del avance de habilidades gerenciales en el ejercicio laboral y los resultados organizacionales. Concede 3 dimensiones, eficacia de una persona, dimensión estratégica y dimensión intratécnica; cada una de estas dimensiones integra competencias que las distinguen, estas dimensiones son herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de una empresa siendo muy cuidadoso al momento de implementarla (Ramírez, et al. 2017). Finalmente, Puga y Martínez (2008), indicó que los líderes actuales deben poseer cualidades especiales que le permitan tener éxito en su gestión en los diferentes contextos sociales que se puedan presentar, esto significa estar actualizados de forma permanente mejorando el rendimiento de sus competencias, así como de tener a su disposición herramientas intelectuales en la ejecución de su gestión cotidiana.

Con respecto a las dimensiones que concierne a la primera variable se han fundamentado de la forma siguiente:

Primera dimensión, orientado al conocimiento; Se refiere a una fortaleza intelectual que se espera de los directivos; está relacionado a la era del conocimiento, donde es necesario ser capaz de recopilar y generar conocimiento que sea de utilidad para la organización; el directivo debe estar comprometido con una permanente actualización para beneficio del equipo, ya que este nuevo conocimiento debe ser compartido por la comunidad; por ello las empresas deben promover el aprendizaje y la mejora continua. Esto conlleva hacia la cimentación de una cultura del aprendizaje perenne de los colaboradores de la compañía relegándose no solo en el desarrollo de la empresa sino también el crecimiento profesional de los colaboradores (Ahmed, 1999; Burack, 1996; Puga & Martínez, 2008). Por lo mencionado, esta dimensión se refiere a recopilar, generar y compartir el conocimiento que sea de utilidad dentro de la organización.

Segunda dimensión, liderazgo; se percibe cuando un individuo puede influir en el rendimiento de un trabajador, de tal manera que logra unir esfuerzos del equipo, para lograr alcanzar los objetivos trazados. De allí que el liderazgo, se considere como un factor muy importante que genere motivación en los empleados, propiciando un ambiente de trabajo saludable y el mismo desarrollo de la empresa; para ello, el líder alinea las metas de cada colaborador con las metas que tiene la entidad, esto permite una mejor distribución de responsabilidades (Alvarado, 2011; Páez, 2014; Yukl, 2012). Por ende, se entiende esta dimensión, como un atributo o cualidad especial de una persona o individuo para poder ponerse a la cabeza de un grupo teniendo la habilidad de influir en el cambio de actitud del personal a quienes dirige con la finalidad de alcanzar las metas de la organización.

Tercera dimensión, *habilidades de comunicación*; Se refiere a la cualidad que tiene un líder, para transmitir ideas haciendo uso de un lenguaje asertivo, tanto para dar y recibir información; en este proceso está incluido también la empatía y el respeto, que juntos permiten obtener ideas claras, honestas y oportunas. El líder que domine este aspecto, podrá persuadir a su entorno decisiones que sean necesarias en una organización, alcanzando una eficiencia en los procesos y poder recibir oportunamente sugerencias por parte de su entorno laboral; por lo mencionado esta cualidad de un líder transformacional usa una comunicación transparente, tomando en cuenta las opiniones de los demás, entendiéndolo como un individuo que cumple un rol muy importante en una organización (Hoffman et al., 2011; Páez, 2012; Páez et al., 2014). Esta dimensión se refiere a la capacidad de un individuo de hacer llegar mensajes de forma asertiva tanto al momento de enviar o recibir información en sus diferentes formas, estos deben ser oportunos e independientes del canal que utilice.

Cuarta dimensión, *valores éticos*; tiene una especial importancia por su complejidad y su influencia en el funcionamiento óptimo de una organización, son determinantes para lograr un desarrollo interno en los aparatos de administración pública y esto se evidencia en una creciente economía de una nación. La ética cumple un rol controlador de las actividades de una organización el cual se enfoca en obtener un bien colectivo, de allí la necesidad de que los colaboradores interioricen principios positivos para desenvolverse dentro de los valores que promuevan la sociedad y lograr el bienestar del grupo en su conjunto, de tal manera

que se logre la credibilidad, probidad e integridad en la que se desenvuelven las instituciones. (Alvarado, 2011; Páez, 2014; Simons, 1999). Los valores éticos tienen un rol importante presente en todas las actividades que realizamos, pero dentro del área de gestión de una empresa alude a los sustentos morales en las que se manifiesta en el correcto accionar que se muestra al interactuar con la comunidad.

Quinta dimensión, *trabajo en equipo*; es la capacidad de un líder para organizar equipos de trabajo, considerando las fortalezas que puede brindar los integrantes de forma individual, para así, juntos, sea posible lograr los objetivos propuestos; en ese sentido el líder selecciona los colaboradores en función del proyecto que se ejecutará; la participación de los integrantes del equipo debe ser de forma disciplinada, con responsabilidades compartidas y trabajando con sinergia. En cuanto al liderazgo de los equipos, se recomendó sean compartidos, esto debido a que el liderazgo transformacional promueve una participación más activa de los trabajadores. (Lepine et al. 2008; Lorinkova et al. 2012; Lai. 2019; Britton, 2017). Esta dimensión se encuentra extendida en diferentes aspectos de la sociedad, tanto en organizaciones públicas o privadas, debiendo entenderse que no solo se refiere a formar grupos de trabajo sino se refiere más a una filosofía de esfuerzo para obtener logros compartidos con un amplio sentido de compromiso por el bien común.

Pasando a las teorías que dan soporte a la segunda variable, se toma a la Teoría de la Calidad Total, que para Ferrando (2008), es en esencia una estrategia con la meta de que una organización cumpla de una forma equitativa las expectativas o necesidades de todos sus integrantes, que podrían ser los accionistas, clientes, además de la sociedad y los empleados que interactúan con la organización; para ello, estas estrategias son como un resumen de las mejores prácticas en lo que gestión se refiere, dentro de la administración de una organización; el autor también preciso que Europa, la European Foundation for Quality Management utilizó de la palabra Excelencia para referirse a las ideas que son semejantes a la Calidad Total (Dean, 1994; Rungtusanatham, 2003; Paxton, 2022). Ya enmarcado en el ámbito educativo, es importante mencionar el aporte que hace Juran (1990), quien postuló temas relacionados a la participación de la comunidad educativa; bajo este enfoque se consideró, que la comunidad sea un

agente de participación pedagógica que significó un gran aporte a la educación; es por ello que el director debe tener cualidades que combinen conocimientos técnicos y teóricos, así como habilidades sociales y valores que le permitan promover la participación de la sociedad, para ello será necesario que el líder muestre cordialidad, humildad, empatía y diálogo, dejando de lado actitudes negativas como el autoritarismo la cual crean barreras que distancia a la comunidad de la escuela; en conclusión, la dirección debe considerar dos aspectos fundamentales en su accionar, el primero de ellos es la de gestionar todos los aspectos de una institución educativa y segundo, promover una activa participación de la comunidad desde una visión formativa más que curricular.

La segunda teoría es La Teoría la Gestión propuesta por Deming (1986), quien en principio planteó 14 puntos de gestión para definir su filosofía de calidad, la productividad y tener una posición competitiva; en un inicio el autor señaló que es necesario tener claro que es calidad, ya que no es tan sencillo como pareciera, ya que para definirlo se debe saber lo que el usuario necesita, solo de esta manera el bien podrá ser elaborado o brindado con los requerimientos reales que la sociedad necesita; esto llevó a deducir que la cualidad de calidad podría diferir entre dos grupos sociales con diferentes parámetros o requerimientos (Subba, 2010; Al-Hakim, 2007). El líder o gerente se mueve en una línea donde la mejora continua de los procesos es su principal directriz, acompañado de una constancia en estar en una permanente competitividad con innovación; otro factor a considerar es la permanente capacitación de los empleados eliminando sus temores o miedos a sanciones, por el contrario, orientándolos y ayudándolos a realizar mejor su trabajo.

La tercera es la Teoría de la Calidad de Crosby (1979), aquí se planteó que, algo se considera de calidad cuando satisface al usuario, es decir cumple con sus necesidades, de allí que mientras más cercanía hay a esas necesidades, más óptima será la calidad, entonces, entendemos por gestión de calidad a determinar los insumos que se ajusten a las necesidades del cliente, solo así el producto o servicio se podría considerar de calidad. El autor también afirmó que se debe aspirar a lograr un estándar donde tengamos cero defectos y que la medida de la calidad está relacionada con el costo de la calidad que se invierte en no cumplir las exigencias o requisitos, estos costos están relacionados con la prevención, evaluación y falla. Por ello las empresas deben invertir en una administración de la

calidad que apunte a tener cero defectos, aunque claro se sabe que no podemos alcanzar un grado de perfección total, concluye su teoría argumentando que se debe invertir en calidad ya que es una estrategia eficiente y rentable

Conceptualizando a la variable, *calidad educativa*, se refirió a la eficiencia en la atención que recibe la comunidad por parte de sus instituciones educativas, tomando en cuenta el grado de logro que alcanza un estudiante, además de ello tiene que ver con la gestión educativa, es decir a la relación entre directivos, docentes y administradores quienes necesitan de un liderazgo en la institución, esto conlleva a que la calidad educativa busca robustecer el desarrollo de la institución siendo responsabilidad de los directivos tener un buen desempeño en sus funciones gerenciales y académicas. Se consideró también, factores económicos, políticos, tecnológicos, científicos, humanos; como es de suponer todos los factores mencionados están interrelacionados y en la actualidad son determinantes para calificar si se está brindando una calidad educativa o no; por esta razón, hoy en día se presentan desafíos a los profesores y líderes de las organizaciones escolares, quienes tiene que estar en una formación continua ya que los cambios sociales y tecnológicos se dan con mayor rapidez, esta permanente formación del docente, lo convierte en un agente clave para lograr una calidad educativa, por tanto, es vital que sea consciente de la gran responsabilidad de dar respuesta a los desafíos sociales de equidad y justicia; Finalmente, la calidad educativa es el nivel en que los clientes perciben haber sido satisfechos en sus requerimientos, en este caso refiriéndose al servicio recibido por los agentes educativos; esto incluye, padres, docentes y estudiantes (Escribano, 2018; Hopkins, 2015; Rosas, 2021). Por ello, cuando la educación es de calidad logra satisfacer las expectativas y las necesidades de estos grupos.

En cuanto a las dimensiones con la que cuenta la calidad educativa según Minedu (2017), propuso 5 dimensiones en la educación: la equidad como un patrón de calidad para los usuarios; la relevancia del qué y para qué de la prestación de los servicios educativos; la pertinencia que satisface los requerimientos de los clientes; la eficiencia cómo se van alcanzando los objetivos; y eficacia como los recursos se van agotando).

Conceptualizando a las dimensiones de la segunda variable se tuvo las dimensiones según los siguientes autores:

Primera dimensión, *equidad*; básicamente es asegurar recursos para quienes tengan mayores necesidades o se encuentren vulnerables; es decir, se refiere a garantizar que los educandos puedan acceder a los recursos educativos y recibir la asistencia que necesitan de forma oportuna. La equidad exige que los estudiantes en general logren alcanzar los estándares que se han establecido en los diferentes niveles educativos, advirtiendo que estos estándares deben ser revisados y actualizados constantemente para evitar su obsolescencia esto debido al continuo cambio de la sociedad, en ese sentido; la equidad obliga una continua evaluación del contexto social (Bracho, 2009; Cabrera, 2018; De la Cruz, 2017; Hernández, 2008) precisa que equidad no es lo mismo que igualdad ya que equidad es valorar precisamente las diferencias que tienen los individuos dentro de un mismo grupo social, esta valoración es muy importante ya que lo que se determine afectará decisiones en políticas públicas.

Segunda dimensión, *relevancia*; se refiere al proceso de dotar a los estudiantes las habilidades que necesitan para desenvolverse perfectamente en su vida diaria dentro de la sociedad, teniendo en cuenta que la sociedad actual presenta grandes desafíos; cómo, construir relaciones con otros, bajo un enfoque de igualdad; por ello, un desafío actual de la educación formal es que los estudiantes desarrollen su personalidad dentro de las actividades que realizan en la entidad educativa. En sentido más amplio, la relevancia es la correcta correspondencia para lo que un usuario considera como necesario o importante dentro de un contexto previamente definido, esto significa que la relevancia dependerá del grupo social donde se determine. (Cooper, 1971; Escribano, 2018; Unesco, 2007). Por lo señalado, esta dimensión está enfocada en las necesidades que tiene la sociedad y la anterior dimensión se orientado en las necesidades del estudiante, pero ambas juegan un rol clave en el logro de la calidad.

Tercera dimensión, *pertinencia*; se centra en lo que una entidad debe ser en función de lo que el contexto requiera de ella, es decir, es la imagen que se desea de las instituciones en función a los objetivos y necesidades dentro de una comunidad. En el ámbito educativo, pertinencia es la conciliación entre lo que la sociedad espera en temas educativos y lo que en la realidad se está brindando; en ese sentido, la pertinencia está ligada a la flexibilidad curricular enfocados en el aprendizaje y no en la transmisión de conceptos. Este concepto está relacionado

con la adecuación de la educación para todos los ciudadanos, considerando a los sectores más afectados de la sociedad, así como los estudiantes con diferentes capacidades e intereses. Debiendo ser la flexibilidad una característica de la educación, contextualizada a lo que necesita el estudiante (Abad, 2017; Pérez 2023; Serrano, 2020). En ese sentido, esta dimensión señala al docente como un actor clave ya que es el que conoce mejor las necesidades de los estudiantes.

Cuarta dimensión, *eficacia*; Es la acción que se realiza para recorrer la distancia entre la presente situación y lo que a futuro se desea alcanzar, en ese sentido se podría asumir que es la magnitud y accesibilidad de los objetivos teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta para su obtención, por esta razón la eficacia tiene una importante razón de ser en toda organización; la eficacia se relaciona con la realización de acciones para llegar a las metas planificada. En el sector educación; la eficacia docente se refiere al óptimo desempeño de las actividades educativas y al logro de los aprendizajes propuestos en la planificación de las experiencias, propuestas por la entidad educativa (Fernández, 1997; Herrera, 2019; Palmadera, 2017). Dicho en otras palabras, esta dimensión está enfocada en verificar si las metas se han cumplido satisfactoriamente.

Quinta dimensión, *eficiencia*, está relacionada al grado en que se cumple las metas o resultados, teniendo en cuenta la cantidad de recursos que sean necesarias para alcanzar las metas, es decir; es una correspondencia entre los fines obtenidos y los recursos empleados, por ello un proceso se considera eficiente, cuando se han logrado las metas haciendo uso óptimo de los recursos, como el tiempo, los recursos humanos, el dinero y los recursos materiales; por ello una actividad es más eficiente que otra cuando hace un menor uso de los recursos. Esto, visto de otro punto se enfoca en que tan bien estamos aprovechando los recursos con la que cuenta una organización en un determinado tiempo (Bateman & Snell, 2009; Contreras et al. 2016; Mejía 1998). Por lo mencionado esta dimensión a diferencia de la anterior no solo toma en cuenta si se han cumplido las metas, sino también, el costo que ello ha implicado.

III. METODOLOGÍA

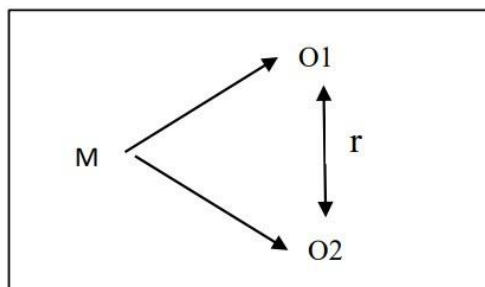
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: en cuanto al tipo de estudio, por sus características fue básica, en lo concerniente a ello, la tarea principal de este tipo de investigación fue determinar los perfiles, características y propiedades de un grupo social, fenómenos u objetos (khotary, 2004). Se recopilan y miden datos para la variable de investigación (Hernández et al. 2018). Asimismo “En este tipo de investigaciones se llegaron a observar, describir y justificar varios aspectos de un fenómeno; no se manipularon las variables y no se buscaron causas ni efectos” (Sousa, Driessnak y Costa, 2007, p.3). En tal sentido, este estudio tuvo como objetivo ampliar y difundir el conocimiento teórico y empírico sobre las competencias directivas y el nivel de calidad de la educación en docentes de una entidad educativa para contribuir en la mejora del servicio educativo.

3.1.2 Diseño de Investigación En relación al tipo de diseño a desarrollar en el presente trabajo de investigación fue no experimental, según Mertens (2010), indicó que el estudio no experimental es apropiado para aquellas variables que no deben ser alteradas o resulta complejo hacerlo. En la misma línea Niño (2011), teniendo como base la definición de diseño, se refiere a estrategias, procedimientos y medios de cómo solucionarlo para investigaciones que involucran múltiples procedimientos, procesos racionales y sistemáticos implementados para encontrar la solución al problema identificado. De la misma manera Ruiz (2013), manifiesta que en este diseño no existen condicionamientos que altere a las variables de estudio. Por consiguiente, las variables que se proponen en esta investigación, serán objeto de estudio sin matices experimentales para encontrar la solución al problema de investigación planteado.

Asimismo, el corte de estudio desarrollado en la presente investigación fue transversal, según Manterola et al. (2019), la característica principal de estos estudios es que se realizan en un solo caso. Por consiguiente, menciona sí las variables se observan

simultáneamente es transversal porque el propósito planteado es un primer momento describir a las variables y para luego pasar a analizarlas.



Donde:

M es la muestra de estudio

O1 es la observación a la variable 1 competencia directiva

O2 es la observación a la variable 2 calidad educativa

r es la observación entre la variable 1 y la variable.2

Con respecto al alcance que tiene el presente trabajo de investigación fue correlacional. Según Ruiz (2017), se toma en cuenta dos variables para poder medir la relación entre ellas, no determina causas, pero sí puede apuntar a futuras investigaciones ya que se brinda evidencias confiables. De la misma manera Gómez (2014), indicó que el propósito principal consiste en descubrir la conexión entre las variables que están siendo investigadas, aunque el autor no señala la influencia de una sobre la otra, es decir no se halla ninguna causalidad. Por lo tanto, el objetivo fue hallar la correspondencia entre las variables propuestas en esta investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual primera variable

Puga y Martínez (2008), Sostuvieron que las *competencias directivas* son desarrollos complejos que las personas que dirigen una organización la ponen en práctica de manera creativa para buscar soluciones al problema en el ámbito cotidiano, laboral y profesional, transformando la realidad, para lo cual une tres saberes: el saber hacer, conocer y ser.

Definición operacional primera variable

La competencia directiva comprende 5 dimensiones: orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo que será evaluado con el instrumento del cuestionario que contiene 30 ítems con un rango de 30 a 150 puntos. Que equivale a una escala ordinal de 5 valores con 6 ítems por dimensión: Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2 y Nunca: 1.

Definición conceptual segunda variable

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), de acuerdo a ley 28044 la calidad educativa es cuando se alcanza un nivel óptimo de formación que permita a una persona ejercer su ciudadanía, además de ello es vital que continúe aprendiendo durante toda su vida, es decir que aprenda a aprender. Adicional a esto se considera también que debe darse un mínimo de condiciones aceptables para una educación integral, que sea pertinente, equitativa, flexible, permanente, eficiente, eficaz; así como garantizar la igualdad en oportunidades de acceso.

Definición operacional segunda variable

La calidad educativa comprende 5 dimensiones: (equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia) que será evaluado con el instrumento del cuestionario que contiene 30 ítems con un rango de 30 a 150 puntos. Que equivale a una escala ordinal de 5 valores con 6 ítems por dimensión Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2 y Nunca: 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población La aplicación del instrumento para el recojo de la información se hizo de una población determinada con características en común que comprende un universo de docentes que laboran en una institución educativa de Los Olivos, Según investigaciones por autores se definió a la población como “una agrupación de datos medido sobre una característica de cada individuo en el universo” (Rustom, 2012), Así también (Hernández, et al. 2014), argumentó que una comunidad de investigación estuvo formada por un grupo de habitantes o empresas que tienen características comunes y son mensurables. Para este caso se

tiene una población de 89 docentes distribuidos entre personal de nivel primaria y secundaria.

3.3.2 Muestra: En la investigación una vez determinado el grupo delimitado de estudio se calculó el tamaño de la muestra según refiere (Rustom, 2012, p.11) significa una parte de la población, de la misma manera afirmó (Gorgás et al. 2011), que es preciso que la muestra se tome de una manera que permita la inferencia estadística y que conlleve a realizar la generalización. Por consiguiente, la muestra que representa a la población de estudio tuvo una cantidad de 89 docentes que laboran en la institución educativa.

3.3.3. Muestreo: Continuando con el desarrollo del trabajo de investigación se tuvo en cuenta que para determinar la muestra del estudio se definió y aplicó la técnica de muestreo, para ello se utilizó el Muestreo no Probabilístico que resalta por determinar muestras que no son representativas en vista que se calculan de forma arbitraria (Pimienta, 2000), sin embargo el muestreo no probabilístico por conveniencia se ajusta a las necesidades de la investigación porque la muestra es de 89 docentes entre el nivel primaria y secundaria siendo la misma que la población.

3.3.4. Unidad de análisis: El instrumento que se aplicó en la investigación requirió delimitar la unidad de estudio, según refieren (Paitán et al. 2014), representan personas, objetos o fenómenos que han contado con propiedades en común. En la investigación que se realizó la unidad de análisis fueron los docentes del nivel primaria y secundaria que tuvieron en común la institución educativa de Los Olivos donde han laborado y los mismos estudiantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, se decidió hacer uso de la *encuesta*, debido a lo que menciona Hurtado (2000), la definió como “una técnica muy valiosa donde enfatiza que se debe recoger la información preguntando a otros sin ningún tipo de diálogo con los entrevistados para que tenga validez nuestra muestra”. (p.469), además que el investigador debe concretar con anticipación el

momento que desarrollará la encuesta en un área determinada de la institución educativa.

Con respecto al instrumento para la recolección de información de la muestra se determinó aplicar el *cuestionario*, que según Hurtado (2000), afirmó que este instrumento hace uso de una batería de preguntas enfocadas a un tópico específico, del que está tratando el investigador. Es importante tener en cuenta las características que debe reunir el cuestionario como contar con una presentación, tener las preguntas con la medición respectiva y entregar al entrevistado por escrito para su resolución respectiva. El cuestionario que se empleó tuvo 30 preguntas por variable, con una escala ordinal que tuvieron los siguientes valores: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), siempre (4) y casi siempre (5). El instrumento fue revisado y validado por expertos en el tema de estudio.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de la variable competencias directivas

Instrumento	Cuestionario para medir las competencias directivas
Objetivo	Es aplicarlo a los profesore de nivel primaria y secundaria de los Olivos para recoger su percepción con respecto a la variable competencia directivas
Título	Cuestionario para medir competencias directivas
Autor	Suarez Leandro Jesús
Tipo	Cuestionario
Técnica de aplicación	Encuesta
Sujetos muestrales	89 docentes del nivel primaria y secundaria
Tiempo	30 minutos
Condiciones	Elección de la escala más adecuada
Numero de ítems	30

Escala	Ninguno o nunca = 1/, Poco= 2/ Regular o Algo= 3/ Mucho= 4/ Todo o siempre= 5
Escala de medición	Ordinal

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de la variable calidad educativa

Instrumento	Cuestionario para medir la calidad educativa
Objetivo	Es aplicarlo a los profesores de nivel primaria y secundaria de los Olivos para recoger su percepción con respecto a la variable calidad educativa
Título	Cuestionario para medir la calidad educativa
Autor	Suarez Leandro Jesús
Tipo	Cuestionario
Técnica de aplicación	Encuesta
Sujetos muestrales	89 docentes del nivel primaria y secundaria
Tiempo	30 minutos
Condiciones	Elección de la escala más adecuada
Numero de ítems	30
Escala	Ninguno o nunca = 1/, Poco= 2/ Regular o Algo= 3/ Mucho= 4/ Todo o siempre= 5
Escala de medición	Ordinal

Nota: Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Al inicio de la investigación se evaluó el contexto con la finalidad de identificar la existencia de una dificultad en la organización donde se llevó a cabo la indagación, para ello fueron fundamentadas las variables establecidas con una base teórica, reflejadas en referencias bibliográficas para su sustento y poder así contar con un instrumento válido que permita recolectar datos confiables,

En la fase posterior de la investigación se realizó la coordinación con la administración de la institución educativa para realizar la aplicación del instrumento de manera física o en persona formalizando con la documentación necesaria otorgada por la casa de estudio y la programación del día y la hora del recojo de datos. Tras completar la encuesta, se avanzó a la organización y análisis de la información recolectada, empleando un análisis descriptivo e inferencial para determinar la relación entre las variables de estudio, llegando a establecer las conclusiones y finalmente poder recomendar mejoras a los agentes involucrados en el sistema educativo.

3.6. Método de análisis de datos.

Debido a que el cuestionario fue adaptado a la realidad, se necesitó que expertos evalúen los instrumentos y den su aprobación; Después de ello, se llevó a cabo la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos mediante el uso del coeficiente Alfa de Cronbach. El cual brindó la confiabilidad en su consistencia. Posteriormente se recogió los datos, los cuales fueron organizados en una hoja de cálculo, este permitió organizar y almacenar los datos recogidos, además se determinó las frecuencias y porcentajes de los valores que se han obtenido de las variables de estudio teniendo en cuentas las dimensiones. Posteriormente se aplicó una prueba para determinar si los datos son normales, haciendo uso de Kolmogorov Smirnovy, lo cual condujo a usar el estadístico Spearman Con el fin de determinar el grado de asociación entre ambas variables y concluir así con las pruebas de hipótesis (Martínez, 2018).

Tabla 3*Validez de los instrumentos por medio de juicios de expertos*

Especialistas (Apellidos y Nombres)	Grado	Fecha	Situación del instrumento
Híjar Cauche, Blanca	Doctora	4/11/2023	Aplicable
Chávez Taípe, Ysabel	Maestría	4/11/2023	Aplicable
Ascencios Herrera, Eleazar	Maestría	4/11/2023	Aplicable

Nota: Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Calculo de validez de instrumentos en Excel (Anexo 3 y 4)

Se midió la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó un valor de 0,974 para la primera variable y 0,969 para la segunda variable, tal como se aprecia en las siguientes tablas.

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento que mide la variable Competencias Directivas*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	30

Nota: Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Base de datos en Excel y resultados de confiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto (Anexos)

Tabla 5*Confiabilidad del instrumento que mide la variable Calidad Educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	30

Nota: Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Base de datos en Excel y resultados de confiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto (Anexos)

3.7 Aspectos éticos

Como estudiante de posgrado de la UCV, se elaboró este informe de tesis enmarcado en la Ley Universitaria 30220 cumpliéndose los lineamientos que la

misma señala para poder acceder al grado de Maestro, de igual manera se tomó en cuenta las normas de la Universidad Cesar Vallejo que norma todo el proceso a seguir los estudiantes de posgrado, específicamente la Resolución De Vicerrectorado De Investigación N°021-2021-Vi-Ucv, Resolución De Vicerrectorado De Investigación N°062-2023-Vi-Ucv que es la *guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos* y de manera especial a la RCUN°470-2022-Ucv-Codigo-De-Etica. Otro aspecto importante a mencionar fue que para las citas y referencias se trabajó con la normativa APA7 en su versión actual, esto permitió nombrar a las fuentes sin afectar a los autores que se tomaron en cuenta.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

En cuanto al análisis descriptivo de ambas variables, se organizó los datos recopilados de las variables acompañado de sus dimensiones específicas; La información detallada de los hallazgos se presentaron en las tablas siguientes, las cuales se adjuntaron con los respectivos niveles de medición. Este primer análisis no solo proporcionó una amplia visión de los resultados, sino que además facilitó ciertos patrones y tendencias que pueden ser determinantes para analizar y comprender mejor la relación entre las variables.

Tabla N° 6

Distribución de frecuencias sobre la variable Competencias Directivas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Competencias directivas	Bajo	9	10,1	10,1	10,1
	Medio	44	49,4	49,4	59,6
	Alto	36	40,4	40,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

La información expuesta mostró que un (49,4%) de los profesores encuestados percibieron que tienen un nivel medio en los que se refiere a las competencias directivas; mientras que el (40,4 %) consideró que se encuentra en nivel alto. Comparando ambos porcentajes tanto el nivel alto y medio obtenemos que el nivel medio supera en un 9% al nivel alto. Por lo que se dedujo que los directores según percepción de los docentes, se ubican en un estado de *proceso*, con miras a mejorar en el desarrollo de las competencias directivas

Tabla N 7

Distribución de Frecuencias de las dimensiones de la variable competencias directivas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Orientado al conocimiento	Bajo	12	13,5	13,5	13,5
	Medio	45	50,6	50,6	64,0
	Alto	32	36,0	36,0	100,0
Liderazgo	Bajo	11	12,4	12,4	12,4
	Medio	48	53,9	53,9	66,3
	Alto	30	33,7	33,7	100,0
Habilidades de comunicación	Bajo	11	12,4	12,4	12,4
	Medio	35	39,3	39,3	51,7
	Alto	43	48,3	48,3	100,0
Valores éticos	Bajo	11	12,4	12,4	12,4
	Medio	30	33,7	33,7	46,1
	Alto	48	53,9	53,9	100,0
Trabajo en equipo	Bajo	8	9,0	9,0	9,0
	Medio	33	37,1	37,1	46,1
	Alto	48	53,9	53,9	100,0

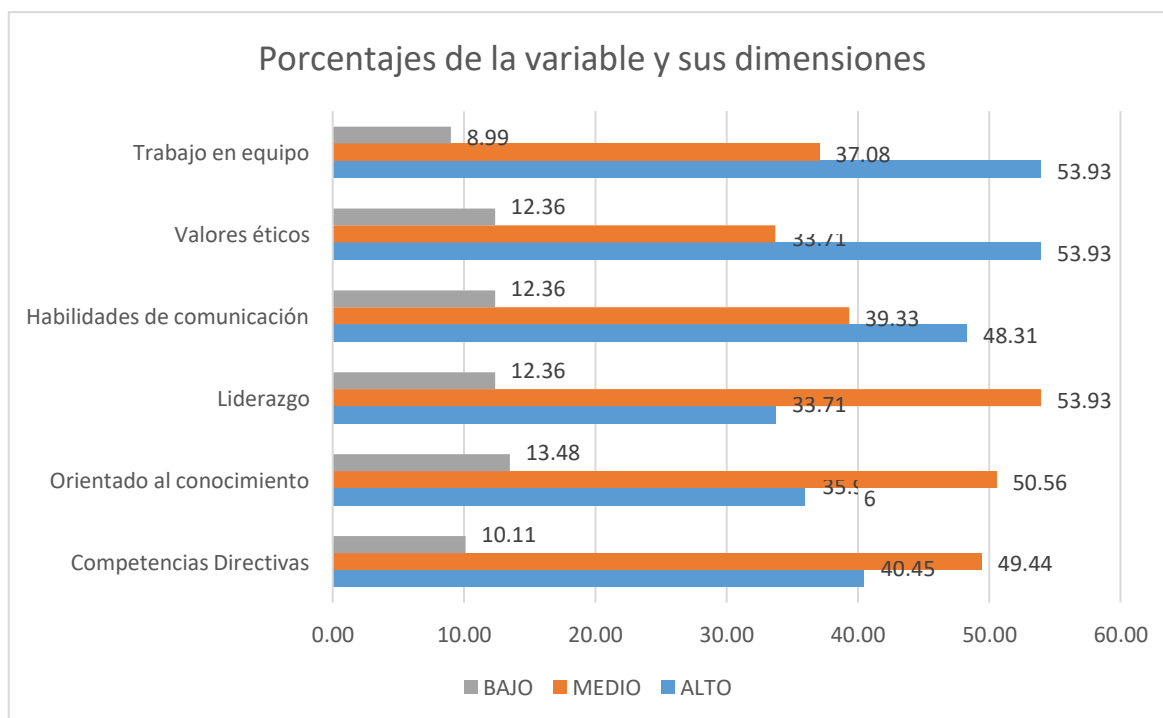
Nota. Fuente: Elaboración propia.

De los datos presentados concerniente a la primera dimensión orientado al conocimiento, el 36% de docentes (32) indicaron que se encontraban en el nivel alto, el 50,6% de docentes (45) manifestaron que se encontraban en un nivel medio y un 13,5 % de docentes (12), indicaron que se encontraban en un nivel bajo. En referencia a la segunda dimensión el liderazgo el 33,7% de docentes (30) se encuentran en un nivel alto, el 53,9% de docentes (48) expresaron estar en un nivel

medio y un 12,4% de docentes (11) indicaron que se encontraban en un nivel bajo. De la misma manera la tercera dimensión habilidades comunicativas el 48,3% de docentes (43) señalaron que se encontraban en un estado alto, un 39,3% de docentes (35) señalaron que se encontraban en un nivel medio y un 12,4% de docentes (11), revelaron que se encuentran en un nivel bajo. Asimismo, tenemos a la cuarta dimensión valores éticos con un 53,9 % de docentes (48), percibieron que se sitúan en un nivel alto, un 33,7% de docentes (30) señalaron que se encontraban en un nivel medio y un 12,4 % de docentes (11) manifestaron que se encontraban en un nivel bajo. Finalmente tenemos a la quinta dimensión trabajo en equipo con un 53,9% de docentes (48) señalaron que se encontraban en un nivel alto, un 37,1% de docentes (33) manifestaron que se encontraban en un nivel medio y un 9% de docentes (8), indicaron que se encontraban en un nivel bajo.

Figura 1.

Distribución de frecuencias: niveles de Competencias Directivas y sus respectivas dimensiones



Nota. Fuente: Elaboración propia.

La información en porcentajes de los niveles alto, medio y bajo de cada dimensión de la primera variable, se obtuvo de la figura 1. Resaltando el trabajo en equipo y los valores éticos según percepción de los docentes tuvieron un alto

porcentaje de 53.93 % a comparación de las habilidades de comunicación, orientado al conocimiento y liderazgo que tienen un porcentaje de 48.31%, 35.96% y 33.71 % respectivamente. De la misma manera en el nivel medio según percepción de los docentes, las dimensiones liderazgo y orientado al conocimiento tuvieron 53.93% y 50.56% superando a las demás dimensiones y en el nivel bajo se encontraron con un 8.99% según percepción de los docentes. Analizando los resultados nos muestran que tanto en liderazgo y orientado al conocimiento se encuentran en un nivel medio por debajo del 40% limitando el buen desempeño del directivo en la institución educativa de Los Olivos.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias sobre los niveles de la variable Calidad Educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Calidad educativa	Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Medio	21	23,6	23,6	25,8
	Alto	66	74,2	74,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable calidad educativa, según los datos de la tabla, un (74,2%) de profesores percibieron que están en la posición alto, a su vez el (23,6%) consideraron que se ubican en nivel medio, además mencionar que un (2,2%) de docentes percibieron que están en un nivel bajo. Considerando las comparaciones de porcentajes entre los niveles alto, medio y bajo la percepción que tuvieron los docentes es positiva en cuanto a la calidad educativa que ofrece la institución educativa de Los Olivos, sin embargo, un considerable porcentaje entre el medio y bajo todavía falta alcanzar lo ideal.

Tabla N 9*Distribución de Frecuencias de las dimensiones de la variable Calidad educativa*

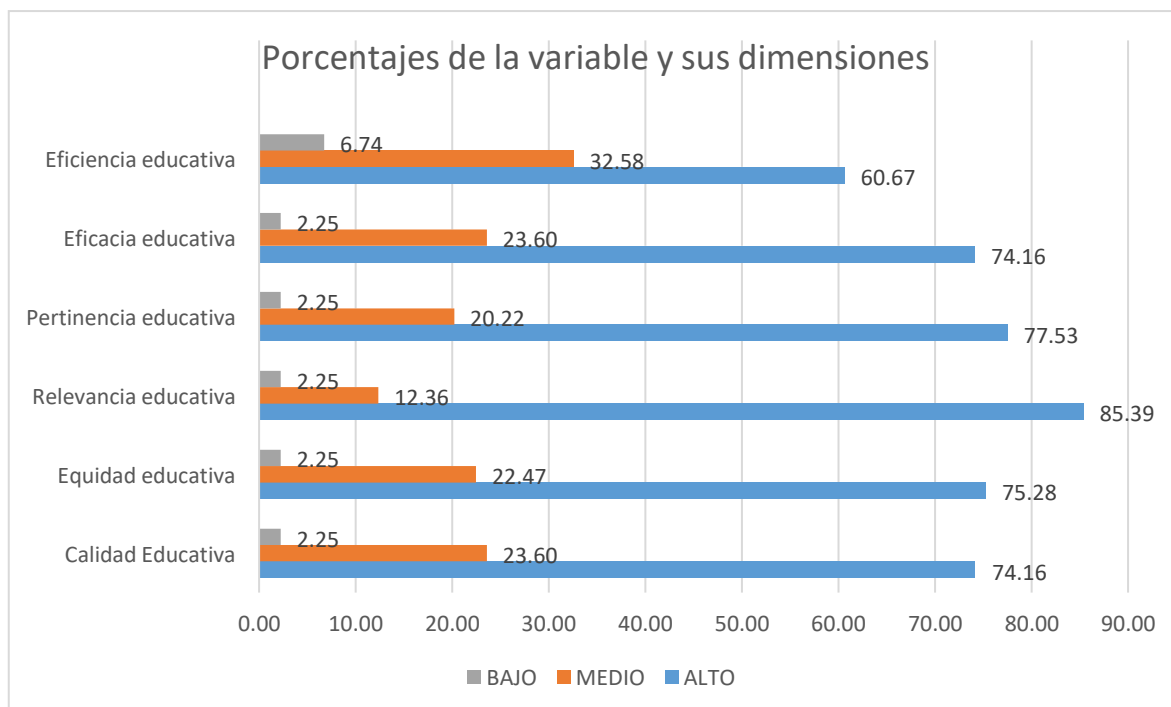
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equidad educativa	Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Medio	20	22,5	22,5	24,7
	Alto	67	75,3	75,3	100,0
Relevancia educativa	Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Medio	11	12,4	12,4	14,6
	Alto	76	85,4	85,4	100,0
Pertinencia educativa	Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Medio	18	20,2	20,2	22,5
	Alto	69	77,5	77,5	100,0
Eficacia educativa	Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Medio	21	23,6	23,6	25,8
					100,0
Eficiencia educativa	Bajo	6	6,7	6,7	6,7
	Medio	29	32,6	32,6	39,3
	Alto	54	60,7	60,7	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados, mostraron que el 75,3% se situaron en la posición alto, a diferencia del 22,5% que consideró que está en un nivel medio. Además, un 2,2% de docentes mencionó que la equidad educativa se encontró en un nivel bajo. Asimismo, se observó que el 85,4% consideró que la relevancia educativa está en la posición alto, sin embargo, el 12,4% se ubicaron en un nivel medio. Se notó que el 2,2% de los docentes evaluó a la relevancia educativa como baja. Además, un 77,5% de profesores consideró que está en el grado alto, mientras que un 20,2% lo señaló en un nivel medio. Por otro lado, el 74,2% se encontró en un nivel alto, pero

el 23,6% estuvo en la posición medio, con un 2,2% en un nivel bajo. También se observó que el 60,7% percibe la eficiencia educativa como alta, aunque un 32,6% la situó en un nivel medio, y un 6,7% la evaluó como baja.

Figura 2. *Distribución de frecuencias sobre los niveles de la variable Calidad educativa y sus dimensiones.*



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados en la figura indicaron que la relevancia educativa es considerada por los docentes en un nivel alto siendo un 85.39% a comparación de la eficiencia educativa con un nivel medio de 32.58%. En todas las dimensiones se presentó un porcentaje bajo superando a la eficiencia educativa de 6,74% en un nivel bajo. A diferencia del porcentaje alto lo representó la dimensión relevancia educativa con un porcentaje de 85,39% esto sugiere que los profesores han internalizado la capacidad de fomentar el crecimiento integral de los escolares, promoviendo el desarrollo de las competencias. Interpretando el resultado podemos inferir según percepción de los docentes que el trabajo pedagógico que han realizado contribuye al desarrollo integral de los estudiantes proporcionándoles las competencias necesarias , además son conscientes que en eficiencia hay que mejorar en cuanto a la utilización óptima de los recursos .

Resultado inferencial

Prueba de normalidad

H_a: Representa una distribución no normal en función de los datos

H₀: Representa una distribución normal en función de los datos.

Debido a que la población superó los 80 individuos, se hizo uso de la prueba Kolmogórov-Smirnov con la finalidad de establecer el tipo de distribución que poseían los datos, las cuales podría ser normal y no normal; para ello se estableció un nivel de confianza de 0.95, así como también se estableció a 0.05 como margen de error.

Tabla N 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias	.061	89	.200*	.988	89	.566
Directivas						
Calidad Educativa	.131	89	<.001	.899	89	<.001

Nota. Fuente: Elaboración propia

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Considerando el resultado de la significancia, donde; si su valor era menor a 0.05 se tenía que rechazar la hipótesis nula y si es mayor rechazamos la hipótesis alterna se dio la siguiente situación. En este trabajo de investigación la variable competencias directivas obtuvo un valor de significancia de 0.200 siendo > 0.05 y la variable calidad educativa obtuvo un valor de significancia de $0.00 <.001$, esto quiere decir que al presentar variedad en los resultados fue una distribución no normal, por esa razón, al no haber normalidad el estadístico se usó el estadístico correlacional rho Spearman para el análisis inferencial.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre competencias directivas y calidad educativa en docentes de una I.E. de Los Olivos 2023.

H_a: Existe relación entre competencias directivas y calidad educativa en docentes de una I.E. de Los Olivos 2023.

H₀: No existe relación entre competencias directivas y calidad educativa en docentes de una I.E. de Los Olivos 2023.

Tabla 11

Correlación de Rho Spearman entre las variables Competencias Directivas y Calidad educativa

Correlaciones				
			Competencias Directivas	Calidad Educativa
Rho Spearman	de Competencias Directivas	Coeficiente	1,000	.512**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Calidad Educativa	Coeficiente	,512**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Nota: Fuente: Elaboración propia

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

Interpretación: Se observó en los datos que, el valor de correlación entre las dos variables de estudio que se muestran en la tabla fue de 0,512. Así mismo, el valor de significancia de p fue igual a 0.000 lo cual es un valor menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H₀) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consecuentemente se determinó que hubo una correlación moderada y significativa

entre las variables, en el sentido práctico podemos inferir que cuanto más se fortalezca la primera variable se mejorará el nivel de la calidad educativa.

Hipótesis específicas:

Primera Hipótesis

H_a: Existe relación entre el orientado al conocimiento y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

H₀: No existe relación entre el orientado al conocimiento y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

Tabla 12:

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión orientado al conocimiento y la variable Calidad educativa

Correlaciones					
			Orientado al conocimiento	de	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Orientado al conocimiento	Coeficiente de correlación	de	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		89	89
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	de	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		89	89

Nota. Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación: el valor Rho de Spearman entre la primera dimensión y la segunda variable que se detalla en la table fue de 0.448 además, se observó que, $p = 0.000$ lo cual es un valor menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H₀) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consecuentemente, se evidenció una correlación entre ambas variables; esta relación fue significativa según el resultado obtenido

Segunda Hipótesis

H_a: Existe relación entre el liderazgo y la calidad educativa en docentes de una I. E. de Los Olivos, Lima 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo y la calidad educativa en docentes de una I. E. de Los Olivos, Lima 2023

Tabla 13

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión el liderazgo y la segunda variable Calidad educativa

		Correlaciones		
			Liderazgo	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Calidad Educativa	Coefficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Nota. Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación: el valor Rho de Spearman entre la segunda dimensión y la segunda variable que se detalla en la tabla, fue de 0.459 además, se observó que, $p = 0.000$ lo cual es un valor menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H₀) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consecuentemente, se evidenció una correlación entre ambas variables, esta relación fue significativa según el resultado obtenido.

Tercera Hipótesis:

H_a: Existe relación entre habilidades de comunicación y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

H₀: No existe relación entre habilidades de comunicación y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

Tabla 14

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión habilidades de comunicación y la segunda variable Calidad educativa.

		Correlaciones		
		Habilidades de comunicación	Calidad Educativa	
Rho de Spearman	Habilidades de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Calidad Educativa	Coefficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Nota. Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación: de acuerdo a los resultados mostrados, se dedujo que el rho entre el habilidades de comunicación y la calidad educativa fue 0.506 Así mismo, $p = 0.000$ lo cual es un valor menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consecuentemente, se concluyó que la correlación entre las variables fue significativa, esto según los resultados obtenidos.

Cuarta Hipótesis:

H_a: Existe relación entre valores éticos y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

H₀: No existe relación entre valores éticos y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023

Tabla 15

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión valores éticos y la segunda variable Calidad educativa

			Correlaciones	
			Valores éticos	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Valores éticos	Coeficiente	1,000	,419**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		,000
		N	89	89
	Calidad Educativa	Coeficiente	,419**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Nota. Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación: Acorde a lo que se obtuvo al analizar los datos, el valor rho entre las dimensiones valores éticos y la calidad educativa representaron un 0.419, además con un $p = 0.000$, lo cual es un valor menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H₀) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consecuentemente, se concluyó que hay evidencias de una correlación entre ambas variables, esta relación fue significativa según el resultado obtenido.

Quinta Hipótesis

H_a: Existe relación entre trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023.

H₀: No existe relación entre trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes de una I.E. de los Olivos, Lima 2023

Tabla 16

Correlación de Rho Spearman entre la dimensión valores éticos y la segunda variable Calidad educativa.

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente	1,000	,468**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		. ,000
		N	89	89
	Calidad Educativa	Coeficiente	,468**	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Nota. Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación: En base a lo que se apreció en los resultados, el valor rho entre la dimensión trabajo en equipo y la calidad educativa fue de 0.468, también, $p = 0.000$, lo cual es menor a 0.05, por tanto, la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y por consiguiente se aceptó la alterna (H_a), consiguientemente, se concluyó que hay evidencias de una correlación entre ambas variables, esta relación fue significativa según el resultado obtenido.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, la calidad educativa que brindan las instituciones de EBR, se encuentran en un nivel todavía distante de lo ideal; la percepción docente al respecto señaló que se ubican en un nivel medio, por lo que es necesario mejorar en cuanto a la gestión estratégica para un mejor manejo de los recursos educativos (Panebra, 2019), por esta situación y los problemas fundamentados en el capítulo inicial de este estudio, los siguientes párrafos se abordará la discusión de los resultados adquiridos, haciendo las contrastaciones con los obtenidos por otros investigadores.

En relación a la valoración de los 89 docentes encuestados, haciendo referencia a las *competencias directivas* se aprecia que el 40,4% señalaron que se encuentra en un nivel alto, un 49,4% nivel regular y un 10,1% lo ubicaron en nivel bajo. Estos resultados tuvieron relación con los obtenidos por Ampuero (2020) quien obtuvo una valoración a nivel medio de 43%, esto ayuda a identificar que existen algunos aspectos a mejorar que se han identificado en la institución como la falta de capacitaciones para fortalecer competencias directivas en este nuevo contexto globalizado con nuevos escenarios que se presentan; por su parte Suarez (2023) obtiene un porcentaje de 77.1 % en nivel alto, sin embargo el 22.9% se perciben en nivel regular, como podemos apreciar, estos resultados mostraron cierta diferencia en el nivel alto, donde figura casi un 20% más de los que se obtuvo en el presente estudio. Por otro lado, Ampuero (2020), al aplicar la misma encuesta, se halló que, según la percepción de profesores, las competencias directivas se encontraron en 23% de nivel medio y un 53% en nivel alto. En otro estudio realizado en la región de Ayacucho, Figueroa (2018), los encuestados percibieron que la competencia directiva se encontraba en un nivel deficiente de 26,7% mientras que en regular 60.7 %, este último resultado es cercano a los que se obtuvo en la muestra. Por lo expuesto, en este párrafo se pudo señalar que los resultados guardan concordancia con otras investigaciones, en especial los valores de nivel medio que arroja un valor de 50%, el cual invita a plantear estrategias para fortalecer las competencias directivas en las instituciones educativas. Esto coincidió con Alfaro (2020), quien indicó que la sociedad atraviesa cambios permanentes y requiere que los líderes de los sistemas educativos sean capaces de adecuar y adaptar progresivamente su gestión ajustándose a nuevos contextos.

En cuanto a la primera dimensión, que fue, orientada al conocimiento se obtuvo un 50,56% en nivel medio, liderazgo alcanzó 53.93% en un nivel medio, pero en las dimensiones: valores éticos, habilidades de comunicación y trabajo en equipo oscila entre 33% y 39%, se apreció también que en las 5 dimensiones: el nivel bajo oscila entre un 8% y 13%; sin embargo, según los resultados, la dimensión Liderazgo es la que necesita fortalecer más según la percepción de los encuestados. Sin embargo, estos valores tuvieron cierta diferencia con lo encontrado por Minchola (2022) quien en la dimensión Liderazgo señaló que se encuentra en nivel Destacado un 27% y en nivel Logrado un 70%, precisar que este estudio fue realizado en Ancash a una muestra de 30 docentes. Una posible explicación a esta diferente percepción fue la pandemia, debido a que el estudio se realizó en la educación a distancia.

En cuanto a la variable calidad educativa, los resultados que se obtuvieron fueron de un 74,16% en la posición alto, un 23,60% en la posición medio y un 2,25% en bajo, Estos resultados guardan relación con los hallados por Ampuero(2020) quien indica que la calidad educativa se encontró en nivel medio un 22,5% y en nivel alto un 62%; Otro estudio donde se advirtió similitud en los resultados, es el realizado por Páucar (2023), quien según la percepción de 90 docentes ubicaron a la calidad docente en nivel alto un 23% y en nivel medio un 54%, la investigadora señaló que se aprecia debilidades al momento de planificar y desarrollar actividades pedagógicas. Otro estudio con el que se tuvo también similitud es el realizado por Rosas (2021), quien ubicó a la calidad educativa en eficiente un 62% y en un nivel medio un 40%, la investigadora señaló que es posible mejorar estos porcentajes a través de supervisiones constantes a cargo de los directivos. Los diferentes resultados expuestos en este párrafo mostraron que en cuanto a la calidad educativa se puede deducir que, hasta cierto punto de vista fue positivo, ya que el nivel alto ha sido mayor en todas las investigaciones mencionadas, sin embargo, aún se encontraron distantes de alcanzar un nivel óptimo o muy eficiente por lo que es necesario plantear acciones para tal fin.

Desglosando ahora la segunda variable que es *calidad educativa* en sus cinco dimensiones, se apreció que la dimensión eficacia educativa se encontró en un nivel bajo con un 6,74%, nivel medio 32% y nivel alto un 60%; por su parte la dimensión eficacia educativa ya tiene un valor de 74% en nivel alto, valor similar a

la dimensión pertinencia educativa y equidad educativa, que tienen 77,53% y 72,28% respectivamente, mientras la dimensión: relevancia educativa, es la que alcanzó un mayor valor en nivel alto, con un 85% y 39%, es necesario señalar que en esta dimensión se abordó aspectos relacionados al trabajo pedagógico del docente que debe seguir la ruta que plantea el Diseño Curricular Nacional, reflejado esto en la práctica de sesiones de aprendizaje que considera el entorno donde se desarrolla el educando, tomando en cuenta las necesidades que tienen. Estos resultados tienen similitud con lo expuesto por Rosas (2021), quien halló en las 5 dimensiones mencionadas un nivel alto entre 52,7% y 67%, siendo precisamente la dimensión relevancia la que obtuvo un mayor porcentaje. Otro estudio donde también se tuvo cierto grado de coincidencias en los resultados, es el estudio realizado por Aguilar (2022), quien luego de recopilar la percepción de 60 docentes determinó que en nivel alto se encontró entre 65% y 70% casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión: pertinencia que alcanzó solo un 15% en nivel alto y un 78% en regular, es necesario indicar que en esta dimensión se refiere a la contextualización de las experiencias de aprendizaje por parte del docente considerando los intereses de los estudiantes.

Pasando al objetivo general, donde se indicó una relación entre las variables que planteó esta investigación; se obtuvo un coeficiente de valor rho de 0,512 donde además arrojó un p=valor de 0,000; por tanto, se infiere la presencia de una correlación moderada. Las pruebas estadísticas coincidieron con Páucar (2023), quien obtuvo un coeficiente de relación significativa bilateral de 0,528, luego de analizar los datos de una muestra de 90 encuestados. De lo mencionado anteriormente, Se hace necesario desarrollar planes o estrategias para abordar esta situación que permitan a los directivos desarrollar sus competencias directivas para que puedan crear un ambiente adecuado de comunicación y colaboración entre los agentes educativos; para así en conjunto elevar la calidad educativa enfocado en especial al trabajo pedagógico docente. Del mismo modo. Los resultados tienen similitud con los obtenidos por Ampuero (2020), quien, al relacionar las mismas variables, trabajando en una población de 71 docentes obtuvo un Rho de Spearman de 0.811 y un valor $p = 0.000 < 0,05$ con lo que determinó evidencias una conexión significativa entre ambas variables. En otros estudios similares se tuvo a Mendoza (2021), quien al relacionar las variables

competencias directivas y la calidad del servicio que brinda una entidad educativa, obtuvo una rho de Spearman de 0,957 con un p igual a 0.000 por lo que el investigador recomendó a los directivos a participar en capacitaciones relacionadas a las habilidades directivas ya que de este modo se estaría elevando la calidad que se tiene en los servicios educativos. De forma similar Quilcate (2017), en un estudio donde al evaluar su hipótesis afirmó que halló evidencias de una relación entre las competencias directivas y la labor docente, con un Rho de 0,899 con un p igual a 0,000 con lo que se infirió, que efectivamente existe un correlación directa alta, por lo que el autor concluyó un buen trabajo directivo que implica una buena labor docente y recomiende el fortalecimiento de capacidades directivas que pueda permitir una transformación de las instituciones educativa en lograr una mejora constante en la organización y en los servicios que presta toda entidad educativa, todo ello con una visión de futuro innovadora. Por ende, todo lo mencionado, coincide con la *teoría de liderazgo situacional* donde Novit (1971), una adecuada gestión organizacional influye en el nivel de desarrollo de los trabajadores.

Abordando el objetivo específico inicial, que fue el de hallar la relación entre *orientada al conocimiento y la calidad educativa*, se plantea la hipótesis que propone determinar esa relación. En ese sentido se halló el rho de Spearman el cual fue de 0.448 y un $p = 0.000$ la cual indicó una correlación moderada; este resultado llevó a aceptar la H_a , existe una relación entre lo orientado al conocimiento y la variable calidad educativa, ello considerado aspectos como a la acción de recopilar información relacionada a la labor educativa ya sea enfocadas a la administración o a la gestión pedagógica, así como el de socializar toda esa información con los docentes con el objetivo de que todos los actores dentro de la institución estén informados acerca de normas que regulan y orientan todos los procedimientos que se ejecutan durante el año lectivo. Por ello, esta dimensión fundamentó su importancia en que un conocimiento del marco normativo ayuda a lograr una calidad educativa en la actividad docente. Los resultados obtenidos tienen similitud con los hallados por Suarez (2023), donde al relacionar la misma dimensión y variable en una Institución de Comas, obtuvo un rho de Spearman de 0.546 con un $p = 0.000$, en virtud de estos valores el investigador señaló que cuanto mejor se fortalezca esta dimensión se infiere que elevará la calidad educativa, este fortalecimiento implica promover desarrollo o asistencias a

especializaciones, diplomados, talleres, congresos o diplomados, sin dejar de lado el manejo de herramientas tecnológicas. En otra investigación similar desarrollada por Mendoza (2020), donde relacionó habilidades conceptuales directivas y la calidad del servicio educativo donde obtuvo un rho de 0.980 la cual indicó una relación directa alta, esto basado en un $p=0.000$, en esta investigación incluso se apreció un valor rho muy superior al obtenido. Asimismo, coincide con la teoría de la Organización y habilidades gerenciales en la que se enfatiza que el gerente debe tener dominio de potencialidades o cualidades para poder poner en funcionamiento a la organización.

Referente al segundo objetivo se pudo determinar la relación de liderazgo y la calidad educativa, luego de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0,459 y el $p= 0,000<0,05$, lo cual indicó una correlación significativa moderada, valores similares a los obtenidos por Páucar (2023) que halló un rho de 0,353; aunque esta relación es directa y débil sus resultados son similares a los que se obtuvo en el presente estudio, esto confirma que si los directivos desarrollan procedimientos apropiados, con estrategias motivadoras que propicien una mejora continua en el trabajo docente permitirá elevar el nivel del servicio educativo. Partiendo de lo que menciona Contreras et al. (2016), el concepto de liderazgo ha evolucionado en función de las exigencias que demanda el mercado laboral a las organizaciones para ser competentes, donde concibe al liderazgo como un proceso basado en la confianza que deposita el líder a sus colaboradores dándole un significado muy valioso al trabajo; más aún Condori et al. (2018), habló del liderazgo transformacional el cual buscó interiorizar la motivación en sus trabajadores con el objetivo de que se comprometan en lograr los fines de la organización. Lo mencionado enfatizó la importancia de la labor del directivo en la ejecución de proyectos de mediano o largo plazo dirigidas a implementar en innovaciones pedagógicas para mejorar el desempeño docente. Otro punto importante en el liderazgo es la evaluación de la gestión dentro del Manual de desempeño directivo, todas las acciones mencionadas toman especial relevancia en la progreso de la calidad del sector educación. Del mismo modo, coincidieron con la *teoría del liderazgo* donde Burns (1978), señaló que un líder inspira y motiva a sus

colaboradores a lograr los objetivos propuestos por la organización, como los objetivos de una institución educativa.

En cuanto al tercer objetivo específico, que fue, determinar la relación entre las habilidades comunicativas y la calidad educativa, según el coeficiente de Spearman, la correlación arrojó un valor de 0,506 con un $p = 0,000$, lo cual indicó una correlación significativa moderada. Esto coinciden con Páucar (2023), donde se obtuvo un valor de rho de 0,607. Ello se pudo explicar porque es importante que el directivo desarrolle sus habilidades comunicativas para propiciar un dialogo asertivo con todos quienes integran una comunidad, creando un clima de confianza y respeto en la institución y así también implementar tácticas que faciliten una interacción efectiva con el fin de cumplir con las metas trazadas en el plan anual de trabajo. Analizando los datos se encontró coincidencia con los resultados de Suarez (2023), donde obtuvo un rho de 0.448 y un valor de $p = 0,000$, esto, evidenció la presencia de una relación significativa moderada, por ello afirmó que esta dimensión involucra aspectos relacionados a la forma de transmitir ideas de tal manera que el mensaje llegue de forma precisa al destinatario, señaló también que esta dimensión se refiere a la comunicación escrita y oral, que en caso de ser la adecuada repercute en la calidad educativa. De manera similar Baldoce (2022), en un estudio donde analizó las competencias directivas y la gestión educativa de una entidad educativa indicó que la dimensión habilidades comunicativas tiene un potencial de gran impacto en la gestión educativa, por ello esta dimensión debe caracterizarse por ser fluida y asertiva, siendo capaz de compatibilizar con el personal a su cargo contribuyendo así, a una adecuada gestión que garantice un servicio educativo de calidad. Lo mencionado coincidió también con la teoría de la calidad total, cuando Ferrando (2008), señaló que los integrantes de la organización interactúan para poder expresar y entender las expectativas o necesidades que se presenta,

Desarrollando el cuarto objetivo específico cuya hipótesis planteó la existencia de una relación entre los valores éticos y la calidad educativa, luego de analizar los resultados obtuvo un coeficiente de relación de 0,444 con un p valor = 0,000 lo que indicó una relación significativa moderada, por ello se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Chirinos

(2023), quien al relacionar valores éticos y calidad educativa obtuvo un valor de significancia de $p=0003$ y un coeficiente $\rho=0,615$, por lo que se asume una correlación significativa positiva, el autor señaló por ende que los valores éticos que posee los docentes se ven reflejado en un buen desempeño laboral que contribuye al logro de la calidad. Asimismo, existe coincidencia con Suarez (2023) donde al relacionar la dimensión valores éticos y la variable calidad educativa obtiene un valor ρ de 0,439 con un $p = 0,000$ con lo que se infirió en una relación moderada. Por su parte Baldoceca (2022) luego de analizar a los valores éticos y la gestión educativa señaló que el personal docente y administrativo percibe al director como una persona que se desenvuelve dentro de la ética y los valores personales, caracterizado con la equidad y la igualdad dentro del marco normativo sin mermar los derechos de la comunidad que conforma la institución educativa. Asimismo, coincide con la teoría de liderazgo Burns(1978) que resaltó que los gerentes deben de tener alto sentido de la ética, específicamente refiriéndose al liderazgo transformacional.

Finalmente, pasando al último de los objetivos específicos que consistió en determinar la relación entre la dimensión el trabajo en equipo y la calidad educativa en docentes, luego de analizar los resultados se obtuvo un valor de ρ de 0,468 y un $p = 0,000$, por lo que se confirmó la existencia de una relación, coincidiendo con Suarez (2023), quien obtuvo un ρ de 0,408 y el valor de significancia de $p = 0,00$ esto indicó un nivel de correlación significativa moderada. Esta coincidencia de resultados fue evidenciada cuando el directivo inspira confianza al brindar un acompañamiento al personal a su cargo con el fin de dar cumplimiento al trabajo programadas en el plan anual; asimismo, gestionar la cooperación de quienes integran la comunidad educativa, en especial de los actores pedagógicos que son los docentes que se automotivan en unir esfuerzos como equipo de trabajo integrado. Del mismo modo, Valverde (2020), determinó el objetivo de describir las competencias que debe poseer un directivo y como ello influye en la mejora del desempeño docente, entre los resultados que destacó fue el dominio de ciertas habilidades y destrezas que conllevan al trabajo en equipo promoviendo en los docentes que desarrollen sus actividades pedagógicas de manera colaborativa de la misma manera invitándolos a la reflexión en la mejora del desempeño de su labor para la mejora de la calidad educativa. Lo mencionado también coincide con la

teoría de liderazgo donde Novit (1971), hace hincapié en la importancia del comportamiento organizacional, es decir prestar atención a la gestión del personal, con el objetivo de fomentar un trabajo cooperativo.

.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se halló evidencia de una correlación de 0,512 y un $p = 0.000$, por lo cual se concluye, que existe una correlación significativa moderada entre las competencias directivas y la calidad educativa en docentes de una institución educativa de Los Olivos, Lima 2023. Aprobándose la hipótesis general de la investigación.

Segundo: Se halló evidencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión de orientado al conocimiento y la calidad educativa. Donde se obtuvo una correlación de 0,448 y un $p = 0.000$. Aprobándose la primera hipótesis específica de la investigación.

Tercero: Se halló evidencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión de liderazgo y la calidad educativa. Donde se obtuvo una correlación de 0,459 y un $p = 0.000$. Aprobándose la segunda hipótesis específica en la investigación.

Cuarto: Se halló evidencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión habilidades de comunicación y la calidad educativa. Donde se obtuvo una correlación de 0,506 y un $p = 0.000$. Aprobándose la tercera hipótesis específica de la investigación.

Quinto: Se halló evidencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión valores éticos y la calidad educativa. Donde se obtuvo una correlación de 0,419 y un $p = 0.000$. Aprobándose la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Sexto: Se halló evidencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión trabajo en equipo y la calidad educativa. En tal sentido se obtuvo una correlación de 0,468 y un $p = 0.000$. Aprobándose la quinta hipótesis específica de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Al Ministerio de Educación. establecer políticas educativas que respondan al fortalecimiento de las competencias del director para asegurar su buen rendimiento en sus funciones y garantice de manera efectiva la calidad educativa que debe brindar la institución.
- Segunda** A la entidad local de Gestión en el marco educativo (UGEL 02), realizar programas de preparación académica de manera gratuita para mejorar la formación profesional de los líderes directivos y replicar a través del trabajo colegiado a los docentes para la mejora continua en su quehacer pedagógico.
- Tercera.** A los directivos, participar de capacitaciones de manera periódica en el desarrollo de las habilidades blandas con apoyo de su plana docente a fin de propiciar el compromiso de mejoras en su desempeño pedagógico y motivar a través de la escuela de padres brindar su apoyo en el logro de las metas de aprendizaje.
- Cuarta** Al equipo directivo, propiciar la práctica de la comunicación asertiva en los agentes educativos y de manera permanente en los docentes a través de talleres y encuentros de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas para retroalimentar el trabajo pedagógico docente.
- Quinta** A los directivos, promover el trabajo en equipo multidisciplinario al formar las comisiones para trabajar de manera integrada actuando con sabiduría y asertividad ante los problemas aportando soluciones desde diferentes enfoques y así lograr la calidad educativa.
- Sexta** Al departamento de Psicología con apoyo de autoridades eclesíásticas programar talleres sobre ética y valores para que participen todos los agentes educativos a fin de solidificar el buen trato con respeto y tolerancia en un adecuado clima institucional.
- Séptima** A los docentes planificar con pertinencia y relevancia las experiencias de aprendizaje de tal modo que este alineado a los

lineamientos que señala el currículo nacional y al contexto social en el cual está inmerso los estudiantes

REFERENCIAS

- Abad, C., López, M. y Fernández. L. (2017). El sistema de educación superior ecuatoriano visto desde los principios de pertinencia y calidad. *Ecuador, Revista Científica de la Universidad Cienfuegos* 9(5), 46-53.
[DOI:https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/710/811](https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/710/811)
- Ahmed, K., Loh, A., & Zairi, M. (1999). Cultures for continuous improvement and learning. *Total Quality Management*, 70(4-5), 426-434.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0954412997361>
- Alfaro, L. (2020). *Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa (ISCE) caso: Institución Educativa Ciudad de Tunja*. Colombia [tesis de Maestría], Universidad de la Costa.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6380>
- Arana, L. (2015). Calidad educativa, justicia y bienestar. *Educación y Ciudad*, 14, 97–114. <https://doi.org/10.36737/01230425.n14.134>
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_f71bd737eb90402698250921bcddc7cd
- Alvarado, L. (2011). Reflexiones teóricas: valores éticos en la prestación de servicios de la administración pública. *Gestión y Gerencia*, 5(2), 31–58.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_dialnet_primary_oai_dialnet_unirioja_es_ART0000873055
- Baldoceda, B. y Poma, K. (2022). *Competencias directivas y gestión educativa del director de una institución educativa emblemática del Rímac* [tesis de maestría] Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1036>

- Bateman, T., y Snell, A. (2009). *Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991001446249707001
- Bracho, T. (2009). *Innovación en la política educativa*, Escuelas de calidad, México, Flacso.
<https://www.flacso.edu.mx/libro/innovacion-en-la-politica-educativa/>
- Britton E., Simper N., Leger A. & Stephenson J. (2017) Assessing teamwork in undergraduate education: a measurement tool to evaluate individual teamwork skills, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42:3, 378-397, DOI: [10.1080/02602938.2015.1116497](https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1116497)
- Burack, H. (1996). *Planificación y Aplicaciones Creativas de Recursos Humanos*. Madrid, España: Díaz de Santos.
<https://www.editediazdesantos.com/libros/burack-elmer-h-planificacion-y-aplicaciones-creativas-de-recursos-humanos-L02000590101.html>
- Burns J. (1978) *Leadership*
https://archive.org/details/leadership00burn_0/page/n3/mode/2up?view=theater
- Cabrera, F., & Pérez, M. (2018). Autonomía de gestión para la calidad y equidad educativa: una evaluación del programa escuelas de calidad (PEC). *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública (REMAP)*, 7(2), 153.
<https://link.gale.com/apps/doc/A746558096/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=783582b3>
- Chirinos, R. (2023). *Valores éticos y calidad educativa pospandemia en docentes de un colegio secundario de Chota*. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002938805707001

Cooper, S. (1971), A definition of relevance for information retrieval, *Information Storage and Retrieval*, 7(1), 19-37. [https://doi.org/10.1016/0020-0271\(71\)90024-6](https://doi.org/10.1016/0020-0271(71)90024-6).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0020027171900246>

Condori, N., Farroñan, L. y Uscamayta, B. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz” de Paucartambo*. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002881362007001

Chuquispuma, A. (2019). *Competencias directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”*. San Juan de Miraflores. 2019. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991000776329707001

Contreras, F., Barbosa, D., y Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo: implicaciones para la organización actual*. Editorial Universidad del Rosario.

<http://dx.doi.org/10.12804/ta9789587387018>

Crosby, P. (1979) *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. McGraw Hill Book Company

<https://4grandesverdades.files.wordpress.com/2009/12/la-calidad-no-cuesta.pdf>

Deming, E. (1986) *Out of the Crisis*. Editorial: MIT Press

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RTNwDwAAQBAJ&oi=fn&pg=PR7&dq=Out+of+the+Crisis+edward+deming&ots=V1uwh3z5QZ&sig>

[=99gsXxFFxpgTCBEXVr3zog8FYUc&redir_esc=y#v=onepage&q=Out%20of%20the%20Crisis%20edward%20deming&f=false](https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.653)

Erofeeva, M. A., Stolyarova, A. N., Terekhova, A. I., Ignatyeva, A. V., Deberdeeva, N. A., Zebnitskaya, A. K., & Leontev, M. G. (2020). Innovative Methods in Management and Raising the Quality of Higher Professional Education in Russia. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE2), 1–11.

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.653>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación (Universidad de Costa Rica)*, 42(2), 717–739.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_04c4d0431c1b446fbda86f984d2e946e

Ferrando M. y Granero J. (2008). *Calidad total Modelo EFQM de excelencia* (2a ed.). Fundación Confemetal.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991000776329707001

Gómez, F. (2014). *Modelo de competencias profesionales para directivos escolares, desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular subvencionada. Chile, 2014*. [tesis de Maestría], Universidad Politécnica de Madrid España

<https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.30946>

Gómez, L., Cortés, P., y Rodríguez, V. (2022). El personal docente y la calidad en la educación superior: el Centro Universitario de la Costa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e039.

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1310>

- Grissom, A., Loeb, S., & Mitani, H. (2015). Principal time management skills: Explaining patterns in principals' time use, job stress, and perceived effectiveness. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 773–793.
<https://doi.org/10.1108/JEA-09-2014-0117>
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_openaire_primary_doi_4febce42106e2f9f329a695e60a6871f
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, J. (2000). La educación en el mundo. *Siempre*, 46(2448), 56-
<https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE|A62683698&v=2.1&it=r>
- Herrera, G. (2019). Fortalezas personales y eficacia docente personal. *Revista de Psicología* 1(1), 317-324.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349859739033/349859739033.pdf>
- Herrera, M., y Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 164-194.
<https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=65952814009>
- Heyneman, S. (2004). International education quality, *Revista Economics of Education Review*, 23(), 441-452, ISSN 0272-7757.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2003.10.002>.
- Hoffman, B., Bynum, B., Piccolo, R., y Sutton, A. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779-796.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000183&pid=S0120-8160201400010000300030&lng=en

Informe Anual 2014, OREALC/UNESCO Santiago, Evaluaciones nacionales de educación para todos (EPT)

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232794>

Jorge, M., (2015). La mejora de los centros educativos a través de la función directiva. *Revista de educación del Cep de Toledo* 7(1), 76-139

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/93628>

Juran, M. (1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4JAd6PBWfG0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=juran&ots=XOz9ys0sLS&sig=W6GhswEjC6VHc8YS-F2J1P8vx08&redir_esc=y#v=onepage&q=juran&f=false

khotary, R. (2004) *Research Methodology*. India, Editorial New Age International. (2da Ed.) ISBN: 978-81-224-2488-1

<https://ccsuniversity.ac.in/bridge-library/pdf/Research-Methodology-CR-Kothari.pdf>

Lai, P. (2019). Teamwork. *Surgical Practice*, 23(3), 85–86.

<https://doi.org/10.1111/1744-1633.12382>

Lepine, J., Piccolo, R., Jackson, C., Mathieu, J. y Saul, J. (2008). A meta-analysis of teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel Psychology*, 61(2), 273-307.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000195&pid=S0120-8160201400010000300036&lng=en

López, P. (2010). Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 147-158.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100008>

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052010000100008&script=sci_arttext&tlng=pt

Lorinkova, N., Pearsall, M. y Sims, H. Jr. (2013). Examining the differential longitudinal performance of directive versus empowering leadership in teams. *Academy of Management Journal*, 56(2), 573-596.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000205&pid=S0120-8160201400010000300041&lng=en

Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación* (2ª. Ed.) Cengage learning.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/1s5h644/alma991002873689007001

Mejía, A. (1998). *Indicadores de efectividad y eficacia. Colombia. Documentos Planning: consultores gerenciales.*

http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf

Mendoza, J. (2021). *Habilidades directivas y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas del distrito Huamanguilla – Ayacucho, 2021.* [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002884888607001

Minchola, M. V. (2022). *Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, Ancash, 2021.* [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002906009407001

Ministerio de educación (2022) Reporte de resultados del monitoreo de prácticas escolares 2023.

<https://hdl.handle.net/20.500.12799/8988>

Monarca, H. (2018) *Calidad de la educación en Iberoamérica: discursos, políticas y prácticas* ISBN: 9788491487203.

<http://digital.casalini.it/9788491487203>

Muñoz, L. y Román, E. (2022). Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. caso de estudio distrito de educación manta. *Revista Areté*, 8(15), 35-60.

<https://doi.org/10.55560/arete.2022.15.8.2>

Novit, M. S. (1971). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources [Review of Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources]. *Industrial & Labor Relations Review*, 24(3), 491–492.

<https://doi.org/10.2307/2521543>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2023, *Informe de Seguimiento de la educación en el mundo 2024/5*

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384526_spa

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 2019 Informe sobre educación y Competencias.

<https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Organización de las naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2011 *Manual de Gestión para directores de Instituciones educativas*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector

floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 76, 20–43.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_sci_elo_journals_S0120_81602014000100003

Páez, I., González, A., Enciso, E., Perilla, L. y Martínez, M. (2012). *Diez competencias del dirigente líder. Un marco conceptual desde el enfoque del liderazgo transformacional*. Universidad Externado de Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000215&pid=S0120-8160201400010000300046&lng=en

Palmadera, A. (2017). *La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote - 2017*. [tesis de Maestría], Universidad César vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002879551807001

Paitán, H., Mejía, E., Ramírez, E., y Paúcar, V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4° ed.) Ediciones de la U.

https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Panebra, M. (2019). *Calidad educativa en la Institución Educativa N° 6062 PERÚ EE UU - Villa El Salvador - Perú -2018*. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002877480907001

Pérez, E. (2023). Pertinencia, Calidad e Innovación en Educación Superior. *InterSedes*, 24(49), 255–275.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_sci_elo_journals_S2215_24582023000100255

- Postillón, L. (2022). *Influencia de competencias directivas en la gestión pedagógica desde perspectiva docente en instituciones educativas públicas del distrito Chanchamayo, Junín 2022* [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102993>
- Puga, J., y Martínez, L. (2008). Competencias Directivas En Escenarios Globales. *Estudios gerenciales*, 24(109), 87–103. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70054-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70054-8)
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_5124646f47b6400aa13ad649e02ce78d
- Quintana-Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 21(2), 259–281.
<https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Ramírez, J., Cerón, H., Cerón, A., y Pérez, P. (2017). Las competencias directivas base de la competitividad empresarial: Un estudio correlacional. *Revista Administración y Finanzas* 4(12), 87-97.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol4num12/Revista_de%20Administraci%C3%B3n_y_Finanzas_V4_N12.pdf#page=95
- Riddle, D. (2008). *Leadership coaching: when it's right and when you're ready*. Center for Creative Leadership.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002840942007001
- Rosas, M. (2021). *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa No 1237 Ate, 2021*. [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002881452207001

Sánchez, J., Rúa, J. y Ternera, E. (2018). Competencias de los directivos docentes para la transformación de las instituciones educativas en organizaciones escolares inteligentes. *Clío América*; 12(24), 157- 171.
doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.2650>

Servín, E. y Vázquez, C. (2019). El directivo escolar y su transición hacia la socioformación, un factor fundamental en la educación para el desarrollo sostenible. *International Journal*, 1(1), 33–36.
<https://doi.org/10.35766/je19115>

Simons, T. (1999). *Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership*. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 89-104
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000231&pid=S0120-8160201400010000300054&lng=en

Stanford, N., & Gesner, L. (2019). *Your life is your message : discovering the core of transformational leadership* (1st edition.). SAGE Publications, Inc.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002863694207001

Suarez, J. (2023). Competencias directivas y calidad educativa de una institución educativa, Comas 2022. [tesis de Maestría].Universidad César Vallejo.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002944762407001

Tafur, R (2018) Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima, en la ciudad de Lima-2018 [tesis de Titulación].Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13588>

Thompson, G., & Vecchio, P. (2009). Situational leadership theory: A test of three versions. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 837–848.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.014>

[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984309001507?
via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984309001507?via%3Dihub)

Trivedy, D. (2019). *Our classrooms: perceptiveness and its implications for transformational leadership*. Business Expert Press.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002866801007001

Tünnermann, C. (2000). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. *Revista Educación superior y sociedad*, 11(1), 181-196.

<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/138>

UNESCO (2007). Educación de calidad para todo un asunto de derechos humanos. Coordinado por Rosa Blanco. *Ediciones de la UNESCO Chile*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000150272>

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5), 149-156.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2515089>

Vaillán, D. (2014) Liderazgo escolar, evolución de políticas y mejora de la calidad educativa. Uruguay, 2015.

<https://www.researchgate.net/profile/Denise->

Valverde, E., Cardoso, F., Rodríguez, S., Miranda, E., & Contreras, R. (2022). Competencias directivas para el monitoreo y acompañamiento pedagógico: en los docentes de las instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4736-4751.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3777

- Vásquez, L. (2023). Competencias Funcionales y Calidad de la Gestión Educativa en una Institución Educativa, UGEL 01, SJM. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7(4), 9182-9197.
https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.37811%2Fcl_rcm.v7i4.7622?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Vera, G (2021) Estudio de las competencias de un director para un liderazgo efectivo en los sectores vulnerables. 7(1), 9-35
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5232996>
- Villalobos, E. & Parés, I. (2017). Competencias directivas del docente universitario. *Revista Panamericana De Pedagogía*, 5(25), 227-233.
<https://doi.org/10.21555/rpp.v0i25.1937>
<https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/view/1937>
- Wills, R. (2010). *Essential project management skills*. Taylor & Francis.
<https://doi.org/10.1201/9781439827178>.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002870031007001
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. (8th Ed). Pearson/Prentice Hall.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000241&pid=S0120-8160201400010000300059&lng=en

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Competencias Directivas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Competencias Directivas	Puga y Martínez (2018). La definen a la competencia directiva en un nuevo escenario de globalización e intensa competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades y rasgos personales que guardan correspondencia con los nuevos contextos o realidades. En el mismo contexto es definida como las características evidenciales que permiten que la persona de desenvuelva de manera efectiva ante las necesidades y requerimientos que exige la organización (Podgórska y Pichlak 2019)	La competencia directiva comprende 5 dimensiones: (Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo) que será evaluado con el instrumento del cuestionario que contiene 30 ítems con un rango de 30 a 150 puntos con un cuestionario en Escala de Likert con valores de Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2 y Nunca: 1.	Orientado al conocimiento	Recopila información Compara información	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala ordinal	Bajo 30 - 69)
			Liderazgo	Influye Dirige Apoya	7,8,9,10,11 y 12	Siempre (5)	Regular (70 – 109)
			Habilidades comunicativas	Recibe mensajes Trasmite mensajes Asertividad	13, 14, 15, <u>16</u> , 17, 18	Casi Siempre 4)	
			valores éticos	Honestidad Respeto Tolerancia	19, 20, 21, 22, 23, 24	A Veces (3)	Bueno 110– 150)
			Trabajo en equipo	Comunicación Confianza Apoyo mutuo	25, 26, 27, 28 29, 30	Casi Nunca (2) Nunca (1)	

Variable 2: Calidad educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
El Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), de acuerdo a Ley 28044, la calidad educativa es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida, además de asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, equitativa, flexible, eficaz, eficiente y permanente; así como garantizar la igualdad en oportunidades de acceso.	, La calidad educativa comprende 5 dimensiones: (Equidad) (Relevancia) (Pertinencia) (Eficacia) (Eficiencia) será evaluado con el instrumento del cuestionario que contiene 30 ítems con un rango de 30 a 150 puntos con un cuestionario en Escala de Likert con valores de Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2 y Nunca: 1.	Equidad	Atiende a las necesidades individuales, oportunidades y recursos. Atención diferenciada a la diversidad.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala ordinal	1. Bajo (30 - 69) 2. Regular (70 – 109) 3. Bueno (110 – 150)
		Relevancia	Debe ser significativo. Se adapta a las necesidades y características. Atiende las necesidades de aprendizaje.	7, 8, 9, 10, 11, 12	Siempre (5)	
		Pertinencia	Atiende los principios del sistema educativo en un contexto temporal integración a las necesidades actuales.	13,14, 15, 16, 17 y 18.	Casi siempre 4)	
		Eficacia	Objetivos observables y medibles Mide aspectos de la gestión Verifica el aprendizaje	19,,20,21,22,23, 24	Regular (3) Casi Nunca (2)	
		Eficiencia	Aseguramiento de los procesos Prevención de conflictos.	25, 26, 27, 28, 29 y 30.	Nunca (1)	

ANEXO 02:

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA EN LOS OLIVOS, 2023

Estimado(a) docente, usted ha sido considerado/a como parte del estudio sobre las competencias directivas y calidad educativa en docentes en una institución educativa en los Olivos, 2023.

La investigación es dirigida por la Lic. Nancy Soraida Mucha Espiritu de Ramos, estudiante del posgrado del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. Entregará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Así mismo, Ud. Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Consentimiento informado

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre las Competencias directivas y la calidad educativa en docentes. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 60 preguntas. Esto le tomará aproximadamente 30 minutos. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Acepto: Si () No ()

Datos informativos:

Edad (años) Sexo: M () F ()

Nivel magisterial:

Relación laboral: Contratado () Nombrado ()

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Regular o Algo	Casi siempre	Todo o siempre

Items Competencias directivas					
DIMENSIÓN 1: Orientado al conocimiento					
	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones programadas en la institución educativa.				
	El director recopila información de las normas vigentes e informa de manera oportuna a los docentes.				
	El director recopila información del sector educación en la página web de la institución educativa				
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.				
	El director facilita información actualizada a los docentes				
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de la práctica pedagógica				
DIMENSIÓN 2: Liderazgo					
	El director contribuye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.				
	El director motiva a los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.				
	El director incentivo en los padres de familia mediante convocatorias de escuelas de padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.				

Ítems Competencias directivas						
	El director guía la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.					
	El director orienta las actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
	El director lidera los procesos de la evaluación de gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes					
DIMENSIÓN 3: Habilidades de comunicación						
	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia					
	El director respeta las opiniones de docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes.					
	El director informa de manera periódica a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
	El director maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación asertiva.					
DIMENSIÓN 4: Valores éticos						
	El director es honesto al comunicar de manera oportuna cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.					
20	El director presenta el balance económico de las actividades Económicas realizadas en la institución educativa.					
21	El director brinda un trato cordial a todos los miembros de la comunidad educativa					
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.					
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					
24	El director respeta las opiniones e ideas de los miembros de la comunidad educativa.					
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo						
5	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo					
6	El director se reúne con las comisiones de trabajo para dialogar e informarse sobre los planes de trabajo que han elaborado.					
7	El director designa funciones específicas a los docentes, padres de familia y estudiantes.					
8	El director inspira confianza para brindar orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
9	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.					
0	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					

Autor: Suarez Leandro Jesús

Adaptado por: Nancy Mucha Espíritu

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regular o Algo	Casi siempre	Todo o siempre

N°	Ítems CALIDAD EDUCATIVA	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Equidad educativa					
	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los Estudiantes, sin distinción alguna.					
	El docente aplica estrategias innovadoras para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.					
	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.					
	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.					
	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.					
	El docente ante situaciones de exclusión resuelve el problema con Respeto y sin discriminación.					
	DIMENSION 2: Relevancia educativa					
	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.					
	La programación curricular que elabora el docente formula contribuyen al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.					
	La enseñanza que imparte el docente en la institución educativa esta orientado al desarrollo integral del educando.					
	El docente brinda una educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral del estudiante.					
	Los docentes adaptan los ejes temáticos a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	El docente facilita el desarrollo de las competencias en los estudiantes para lograr la integración de acuerdo a las demandas sociales actuales.					
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia educativa					
	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.					
	El docente adapta las necesidades de aprendizaje y características de los estudiantes de acuerdo a la flexibilidad del CNEB					
	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.					
	El docente atiende con respeto a la diversidad cultural como lo refiere el currículo nacional.					
	El docente adapta los ejes temáticos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
	DIMENSIÓN 4: Eficacia educativa					
	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.					
	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para Contribuir en el logro de los objetivos educacionales.					
21	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes					


	Ítems CALIDAD EDUCATIVA	1	2	3	4	5
	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.					
	El docente durante el desarrollo de la sesión verifica que los estudiantes alcancen los aprendizajes propuestos.					
	El docente acompaña y orienta al estudiante durante el desarrollo de la sesión (sea el aula u otro espacio de aprendizaje)					
	DIMENSION 5: Eficiencia educativa					
	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros alcanzados.					
	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo					
	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje.					
	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas					
	La dirección establece estrategias de prevención de conflictos para su atención en todos los miembros de la comunidad educativa. para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes					
	La dirección gestiona visitas de entidades especializadas en el manejo y prevención de conflictos.					

Autor: Suarez Leandro Jesús

Adaptado por: Nancy Mucha Espiritu

¡Muchas gracias!

ANEXO 03: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603391857
I.E. "HERMAN BUSSE DE LA GUERRA"	
Nombre del Titular o Representante legal: YOLANDA VIRGINIA LEYVA RAMIREZ	
Nombres y Apellidos	DNI: 08669259
YOLANDA VIRGINIA LEYVA RAMIREZ	



Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ("), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Competencias Directivas y Calidad Educativa en docentes de una Institución educativa de Los Olivos, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Nancy Soraida Mucha Espiritu de Ramos	10164478

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



 Yolanda Ramirez
 DIRECTORA

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

ANEXO 04: Validación de los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag. Ysabel Chávez Taípe

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

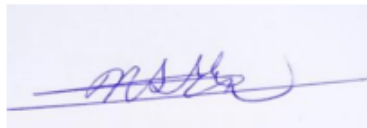
El nombre de mis Variables es: Competencias directivas y calidad educativa, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
Nancy Soraida Mucha Espiritu de Ramos
DNI 10164478

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Competencias directivas y calidad educativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ysabel Chavez Taipe	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria / Asesoría de Tesis y artículos científicos	
Institución donde labora:	I.E 2078 Nuestra Señora de Lourdes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	11 años	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Competencias directivas
Autor:	Suarez Leandro Jesús (2022)
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Los Olivos, 2023
Significación:	El cuestionario comprende dos variables: Competencia directiva y Calidad educativa, también reúne 30 ítems por variable organizados en 5 dimensiones por variable respectivamente: (Orientado al

	conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo). Y (Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia). Los niveles y rangos serán: Bajo: (30 -69), Regular (70 a 109) y Bueno: (110 a 150). El objetivo de esta medición es determinar las relaciones entre las dimensiones de la variable Competencias directivas y Calidad educativa.
--	---

4. Soporte teórico:

Competencias directivas: en un escenario de globalización e intensa competencia se define a las competencias directivas como el conjunto de conocimientos, habilidades y rasgos personales que guardan correspondencia con los nuevos contextos o realidades. Es decir, son las características evidenciales que permiten que la persona se desenvuelva de manera efectiva ante las necesidades y requerimientos que exige la organización (Podgórska y Pichlak 2019)

Calidad Educativa. - El Ministerio de Educación (2019) señala que es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida, además de asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, equitativa, flexible, eficaz, eficiente y permanente; así como garantizar la igualdad en oportunidades de acceso

Escala/ÁR EA	Subescala (dimensión)	Definición
ORDINAL	Orientado al Conocimiento	Hace alusión a la acción de recopilar, generar y compartir el conocimiento que sea de utilidad dentro de la organización, teniendo en cuenta que nos encontramos en la era del conocimiento y la información, esta dimensión cobra especial importancia
	Liderazgo	entendiéndose esta como un atributo o cualidad especial de una persona o individuo para poder ponerse a la cabeza de un grupo teniendo la capacidad de influir el comportamiento de las personas bajo su responsabilidad
	Habilidades de comunicación	es la capacidad de un individuo de hacer llegar mensajes de forma asertiva tanto al momento de enviar o recibir información en sus diferentes formas, estos deben ser oportunos y fundamentalmente independientes del canal que utilice.
	Valores éticos	La ética es un valor fundamental en todos los aspectos de la vida, pero dentro del área de gestión de una empresa alude a los sustentos morales en las que se manifiesta las diferentes acciones que lleva a cabo una institución al interactuar con el público.

Trabajo en equipo	siendo esta dimensión ampliamente extendida en todos los aspectos de la vida actual y en diferentes tipos de organizaciones ya sea pública o privada, entendiéndose que no solo se refiere a formar grupos de trabajo sino se refiere más a una filosofía de esfuerzo para obtener logros compartidos con un amplio sentido de compromiso por el bien común.
Eficacia	para Fernández (1997) la eficacia es una las acciones que se realiza para recorrer la distancia entre la situación actual y lo que se desea alcanzar, en ese sentido se podría asumir que es la magnitud y accesibilidad de los objetivos teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta para su obtención, por esta razón la eficacia tiene una importante razón de ser en toda organización.
Eficiencia	en esencia, se trata de cuán efectivos somos para lograr la calidad de la educación. Para Contreras et al. (2016) la eficiencia está relacionada al grado en que se cumple las metas o resultados teniendo en cuenta la cantidad de recursos que sean necesarias para el logro de las metas, es decir, es una relación entre los recursos empleados y los fines obtenidos.
Pertinencia	Este concepto está relacionado con la adecuación de la educación para todos los ciudadanos. Deben implicarse los sectores más afectados de la sociedad, así como los estudiantes con diferentes capacidades e intereses. La educación debe ser flexible y adaptada a las necesidades de cada alumno y debe desarrollar su autonomía; Serrano (2020) indica que la pertinencia en educación es la conciliación entre lo que la sociedad espera en temas educativos y lo que en la realidad se está brindando; en ese sentido, la pertinencia está ligada a la política de la institución.
Relevancia	Se refiere al proceso de dotar a los estudiantes las habilidades que necesitan para funcionar perfectamente en su vida diaria, independientemente de los desafíos. Partiendo del hecho que la sociedad actual presenta grandes desafíos, como construir relaciones con otros iguales. Desarrollar la personalidad de los estudiantes se ha convertido en un desafío importante en el proceso de enseñanza. En sentido más amplio, para Cooper (1971) la relevancia es la correcta correspondencia para lo que un usuario considera como necesario o importante dentro de un contexto previamente definido, esto significa que la relevancia dependerá del grupo social donde se determine.
Equidad	Este concepto gira en torno a la importancia de garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos y la asistencia que necesitan. Sólo podremos hablar de equidad educativa cuando todos tengan las mismas oportunidades; Hernández (2008) precisa que equidad no es lo mismo que igualdad ya que equidad es valorar precisamente las desigualdades que tienen los individuos dentro de un mismo grupo social, esta valoración es muy importante ya que lo que se determine afectará decisiones en políticas públicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Competencias directivas elaborado por Suarez Leandro, Jesús, mientras que la variable Calidad educativa es el mismo autor. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Orientado al conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:**
Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la institución educativa N°2095 Herman Busse la Guerra de Los Olivos a cerca de la relación entre Competencia directiva orientado al conocimiento y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
RECOPILA INFORMACIÓN	1. El director recopila información relevante y lo aplica en Capacitaciones programadas en la institución educativa.	4	4	4	Usar minúsculas salvo nombre propio o inicial del ítem.
	2. El director recopila información de las normas vigentes e informa de manera oportuna a los docentes.	4	4	3	
	3. El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página web de la institución educativa	4	3	4	lo ubica
COMPARA INFORMACIÓN	4. El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	5. El director facilita información actualizada a los docentes tutores .	3	4	4	todos
	6. El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	la

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva liderazgo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUYE	7. El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	3	4	4	Apoya /ayuda /contribuye /facilita
	8. El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	3	4	4	Apoya /ayuda /contribuye /facilita/motiva
	9. El director influye en los padres de familia mediante convocatorias de escuelas de padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.	3	4	4	Apoya /ayuda /contribuye /facilita/motiva
DIRIGE	10. El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	3	4	4	Lidera/guía
	11. El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	3	4	4	Lidera/guía
APOYA	12. El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución	4	4	3	

	educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes				
--	---	--	--	--	--

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva habilidades comunicativas y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECIBE MENSAJES	13. El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	3	4	3	
	14. El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	3	
TRANSMITE MENSAJES	15. El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	3	4	4	¿administrativos?
	16. El director informa de manera periódica a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	3	4	
ASERTIVIDAD	17. El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	3	3	4	Desdoblar
	18. El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	3	4	4	Son tres condiciones

- Cuarta dimensión:** Valores éticos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva valores éticos y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HONESTIDAD	19. El director es honesto al comunicar de manera oportuna cu son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	2	4	4	¿??
	20. El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	3	3	4	¿? Balance económico Modificar la redacción
RESPECTO	21. El director brinda un trato cordial e imparcial a todos los miembros de la comunidad educativa respetando las normas educativas vigentes.	3	3	4	Dos condiciones
	22. El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los	4	4	4	

	docentes y padres de familia.				
TOLERANCIA	23. El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	3	4	4	
	24. El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	3	4	4	Dos condiciones

- **Quinta dimensión:** Trabajo en Equipo:
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva trabajo en equipo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMUNICACIÓN	25. El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo.	4	4	4	
	26. El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	3	3	4	Similar al ítem 16
CONFIANZA	27. El director designa funciones específicas a los docentes, padres de familia y estudiantes.	4	4	4	
	28. El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	3	4	4	O - brindar?
APOYO MUTUO	29. El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	3	4	4	
	30. El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje	3	3	4	

- **Sexta dimensión:** Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa. Equidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE A LAS NECESIDADES	1. El docente brinda oportunidades de aprendizaje, a todos los estudiantes, sin distinción alguna.	3	4	4	
	2. El docente demuestra paciencia y aplica estrategias innovadoras para atender	3	4	4	Si fuera posible, desdoblarse Eliminar paciencia

INDIVIDUALES	las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.				
OPORTUNIDADES Y RECURSOS.	3. El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	4	4	4	
	4. El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	4	4	4	
ATENCIÓN DIFERENCIADA A LA DIVERSIDAD	5. El docente utiliza estrategias didácticas innovadoras conforme al estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	4	4	4	
	6. El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	4	4	4	¿? Todas la escuelas son inclusivas

- **Séptima dimensión:** Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: : Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa relevancia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE LOS PRINCIPIOS DEL SISTEMA EDUCATIVO	7. Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	4	4	4	
	8. La programación curricular, unidades y sesiones , que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	2	3	3	Solo programación curricular
ATIENDE EN UN CONTEXTO TEMPORAL	9. Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	3	3	3	Afinar la redacción La enseñanza en la IE,.....
	10. El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	2	3	3	
INTEGRACIÓN A LAS NECESIDADES SOCIALES ACTUALES	11. Los docentes adaptan los ejes temáticos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	3	3	4	
	12. El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada ante las demandas sociales actuales.	2	3	3	Facilita el desarrollo de

- **Octava dimensión:** Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa pertinencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEBE SER SIGNIFICATIVO	13. La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	14. El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	4	4	4	
SE ADAPTA A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS.	15. El docente asume la flexibilidad del CNEB y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	2	3	4	El docente adapta contenidos El docente adapta sus estrategias Mejorar la redacción
	16. El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	3	3	4	
ATIENDE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE.	17. El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	2	3	4	El docente atiende la diversidad cultural con respeto como lo refiere el currículo.
	18. El docente adapta sus ejes temáticos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	3	4	4	Los

- **Novena dimensión:** Eficacia
- **Objetivos de la Dimensión:** : Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OBJETIVOS OBSERVABLES Y MEDIBLES	19. El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	3	3	4	
	20. Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	3	3	4	Contribuir en el logro de
MIDE ASPECTOS DE LA GESTIÓN.	21. Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	22. El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	4	4	4	
VERIFICA EL APRENDIZAJE	23. La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	2	3	4	Mejorar la redacción
	24. El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	3	3	3	

- **Decima dimensión**
Eficiencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa eficiencia

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Rele vancia	Observaciones/ Recomendaciones
ASEGURAMIENTO DE LOS PROCESOS.	25. Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional	3	3	4	
	26. Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	3	4	4	
	27. Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	3	3	4	
	28. Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	4	4	4	
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS	29. La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes				Los ítems no miden prevención de conflictos
	30. La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.				Los ítems no miden prevención de conflictos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ysabel Chavez Taipe DNI: 08059853

Especialidad del validador: Docente de investigación. Magister en docencia y gestión. Magister en psicología educativa.

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

30 de noviembre del 2023.


Ysabel V. Chavez Taipe
Mag. en Docencia y Gestión Educativa
C.P.N. 08059853

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra.: Dra. Blanca Luz Hajar Cauche

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

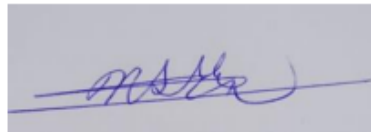
El nombre de mis Variables es: Competencias directivas y calidad educativa, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Nancy Soraida Mucha Espiritu de Ramos
DNI 10164478

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Competencias directivas y calidad educativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Competencias directivas
Autor:	Suarez Leandro Jesús (2022)
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Los Olivos
Significación:	El cuestionario de la Variable Competencias directivas comprende 5 dimensiones:(Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo). Y La calidad educativa comprende 5 dimensiones: (Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia) El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre

	las Competencias directivas y calidad educativa.
--	--

4. Soporte teórico:

Competencias directivas: en un escenario de globalización e intensa competencia se define a las competencias directivas como el conjunto de conocimientos, habilidades y rasgos personales que guardan correspondencia con los nuevos contextos o realidades. Es decir, son las características evidenciales que permiten que la persona de desenvuelva de manera efectiva ante las necesidades y requerimientos que exige la organización (Podgórska y Pichlak 2019)

Calidad Educativa. - El Ministerio de Educación (2019) señala que es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida, además de asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, equitativa, flexible, eficaz, eficiente y permanente; así como garantizar la igualdad en oportunidades de acceso

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Orientado al Conocimiento	Hace alusión a la acción de recopilar, generar y compartir el conocimiento que sea de utilidad dentro de la organización, teniendo en cuenta que nos encontramos en la era del conocimiento y la información, esta dimensión cobra especial importancia.
	Liderazgo	Entendiéndose esta como un atributo o cualidad especial de una persona o individuo para poder ponerse a la cabeza de un grupo teniendo la capacidad de influir el comportamiento de las personas bajo su responsabilidad.
	Habilidades de comunicación	es la capacidad de un individuo de hacer llegar mensajes de forma asertiva tanto al momento de enviar o recibir información en sus diferentes formas, estos deben ser oportunos y fundamentalmente independientes del canal que utilice.
	Valores éticos	La ética es un valor fundamental en todos los aspectos de la vida, pero dentro del área de gestión de una empresa alude a los sustentos morales en las que se manifiesta las diferentes acciones que lleva a cabo una institución al interactuar con el público.
	Trabajo en equipo	Siendo esta dimensión ampliamente extendida en todos los aspectos de la vida actual y en diferentes tipos de organizaciones ya sea pública o privada, entendiéndose que no

		solo se refiere a formar grupos de trabajo sino se refiere más a una filosofía de esfuerzo para obtener logros compartidos con un amplio sentido de compromiso por el bien común.
	Eficacia	Para Fernández (1997) la eficacia es una las acciones que se realiza para recorrer la distancia entre la situación actual y lo que se desea alcanzar, en ese sentido se podría asumir que es la magnitud y accesibilidad de los objetivos teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta para su obtención, por esta razón la eficacia tiene una importante razón de ser en toda organización.
	Eficiencia	En esencia, se trata de cuán efectivos somos para lograr la calidad de la educación. Para Contreras et al. (2016) la eficiencia está relacionada al grado en que se cumple las metas o resultados teniendo en cuenta la cantidad de recursos que sean necesarias para el logro de las metas, es decir, es una relación entre los recursos empleados y los fines obtenidos.
	Pertinencia	Este concepto está relacionado con la adecuación de la educación para todos los ciudadanos. Deben implicarse los sectores más afectados de la sociedad, así como los estudiantes con diferentes capacidades e intereses. La educación debe ser flexible y adaptada a las necesidades de cada alumno y debe desarrollar su autonomía; Serrano (2020) indica que la pertinencia en educación es la conciliación entre lo que la sociedad espera en temas educativos y lo que en la realidad se está brindando; en ese sentido, la pertinencia está ligada a la política de la institución.
	Relevancia	Se refiere al proceso de dotar a los estudiantes las habilidades que necesitan para funcionar perfectamente en su vida diaria, independientemente de los desafíos. Partiendo del hecho que la sociedad actual presenta grandes desafíos, como construir relaciones con otros iguales. Desarrollar la personalidad de los estudiantes se ha convertido en un desafío importante en el proceso de enseñanza. En sentido más amplio, para Cooper (1971) la relevancia es la correcta correspondencia para lo que un usuario considera como necesario o importante dentro de un contexto previamente definido, esto significa que la relevancia dependerá del grupo social donde se determine.
	Equidad	Este concepto gira en torno a la importancia de garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos y la asistencia que necesitan. Sólo podremos hablar de equidad educativa cuando todos tengan las mismas oportunidades; Hernández (2008) precisa que equidad no es lo mismo que igualdad ya que equidad es valorar precisamente las desigualdades que tienen los individuos dentro de un mismo grupo social, esta valoración es muy importante ya que lo que se determine afectará decisiones en políticas públicas.

educativa es el mismo autor. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Orientado al conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:**
Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la institución educativa N°2095 Herman Busse la Guerra de Los Olivos a cerca de la relación entre Competencia directiva orientado al conocimiento y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECOPILA INFORMACIÓN	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en y la publica la página de la institución educativa	2	2	2	
COMPARA INFORMACIÓN	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada para el mejor desempeño de los docentes tutores	2	2	2	Ítem no evidencia la acción de comparar
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva liderazgo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUYE	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	Buscar sinónimo
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	3	3	3	Buscar sinónimo
DIRIGE	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
APOYA	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva habilidades comunicativas y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	El director propicia la comunicación empática al	4	4	4	

RECIBE MENSAJES	realizar el monitoreo a los docentes.				
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	4	
TRANSMITE MENSAJES	El director respeta las opiniones y transmite acuerdos de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	3	3	3	No perder de vista en indicador transmite
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	4	4	
ASERTIVIDAD	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Valores éticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva valores éticos y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HONESTIDAD	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
RESPECTO	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	

	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
TOLERANCIA	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial priorizando el derecho de los niños y adolescentes.	3	3	3	Enfatizar tolerancia
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Trabajo en Equipo:
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva trabajo en equipo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMUNICACIÓN	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
CONFIANZA	El director designa funciones específicas a los docentes, padres de familia y estudiantes.	4	4	4	
	El director inspira genera confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	3	3	3	Inspira es menos evidente que genera
	El director propicia el apoyo mutuo entre los	4	4	4	

APOYO MUTUO	docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.				
	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje	4	4	4	

___ AQUÍ EMPIEZA LAS DIMENSIONES DE LA SEGUNDA VARIABLE ...

Y La calidad educativa comprende 5 dimensiones y Ud. le agregó otras q corresponde a otra variable.

VER ESCALA DE DATOS:

Significación: El cuestionario de la Variable Competencias directivas comprende 5 dimensiones:(Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo).

Y La calidad educativa comprende 5 dimensiones: (Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia) El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Competencias directivas y calidad educativa.

Variable: ¿?

- **Sexta dimensión:** Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa. Equidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE A LAS NECESIDADES INDIVIDUALES	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	4	4	4	
	El docente demuestra paciencia y con estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	4	4	4	
	El docente entrega materiales didácticos,	4	4	4	

OPORTUNIDADES Y RECURSOS.	libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.				
	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	4	4	4	
ATENCIÓN DIFERENCIADA A LA DIVERSIDAD	El docente utiliza estrategias didácticas conforme al estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	4	4	4	
	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Relevancia
- **Objetivos de la Dimensión:** : Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa relevancia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE LOS PRINCIPIOS DEL SISTEMA EDUCATIVO	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	4	4	4	
	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	4	4	4	
ATIENDE EN UN CONTEXTO TEMPORAL	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	4	4	4	
	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal,	4	4	4	

	priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.				
INTEGRACIÓN A LAS NECESIDADES SOCIALES ACTUALES	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Pertinencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa pertinencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEBE SER SIGNIFICATIVO	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	4	4	4	
SE ADAPTA A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS.	El docente asume la flexibilidad del CNEB y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	4	4	4	
	El docente imparte educación conforme el contexto social y	4	4	4	

	cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.				
ATIENDE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE.	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	4	4	4	
	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	

- **Novena dimensión:** Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OBJETIVOS OBSERVABLES Y MEDIBLES	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	4	4	4	
	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	4	4	4	
MIDE ASPECTOS DE LA GESTIÓN.	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	4	4	4	
VERIFICA EL APRENDIZAJE	La eficacia educativa para el docente consiste en El docente lograr que funcionen con eficacia los factores que influyen en la educación integral de estudiante.	3	3	3	

	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Decima dimensión**

Eficiencia

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ASEGURAMIENTO DE LOS PROCESOS.	Se El docente contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional	3	3	3	
	Se El docente ejecuta los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	3	3	3	
	El docente utiliza los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	3	3	3	
	Se El docente organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	3	3	3	
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes.	4	4	4	

	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

- 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

30 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr/a)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

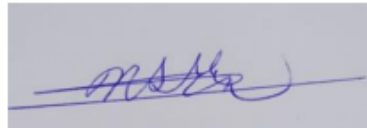
El nombre de mis Variables es: Competencias directivas y calidad educativa, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Nancy Soraida Mucha Espíritu de Ramos
DNI 10164478

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Competencias directivas y calidad educativa. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ELEAZAR YOVANY ASENCIOS HERRERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	IE. 2095 – "HERMAN BUSSE DE LA GIUERRA"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Competencias directivas
Autor:	Suarez Leandro Jesús (2022)
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Los Olivos
Significación:	El cuestionario de la Variable Competencias directivas comprende 5 dimensiones:(Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos y trabajo en equipo). Y La calidad educativa comprende 5 dimensiones: (Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia) El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre

	las Competencias directivas y calidad educativa.
--	--

4. Soporte teórico:

Competencias directivas: en un escenario de globalización e intensa competencia se define a las competencias directivas como el conjunto de conocimientos, habilidades y rasgos personales que guardan correspondencia con los nuevos contextos o realidades. Es decir, son las características evidenciales que permiten que la persona de desenvuelva de manera efectiva ante las necesidades y requerimientos que exige la organización (Podgórska y Pichlak 2019)

Calidad Educativa. - El Ministerio de Educación (2019) señala que es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida, además de asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, equitativa, flexible, eficaz, eficiente y permanente; así como garantizar la igualdad en oportunidades de acceso

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Orientado al Conocimiento	Hace alusión a la acción de recopilar, generar y compartir el conocimiento que sea de utilidad dentro de la organización, teniendo en cuenta que nos encontramos en la era del conocimiento y la información, esta dimensión cobra especial importancia
	Liderazgo	entendiéndose esta como un atributo o cualidad especial de una persona o individuo para poder ponerse a la cabeza de un grupo teniendo la capacidad de influir el comportamiento de las personas bajo su responsabilidad
	Habilidades de comunicación	es la capacidad de un individuo de hacer llegar mensajes de forma asertiva tanto al momento de enviar o recibir información en sus diferentes formas, estos deben ser oportunos y fundamentalmente independientes del canal que utilice.
	Valores éticos	La ética es un valor fundamental en todos los aspectos de la vida, pero dentro del área de gestión de una empresa alude a los sustentos morales en las que se manifiesta las diferentes acciones que lleva a cabo una institución al interactuar con el público.
	Trabajo en equipo	siendo esta dimensión ampliamente extendida en todos los aspectos de la vida actual y en diferentes tipos de organizaciones ya sea pública o privada, entendiéndose que no solo se refiere a

		formar grupos de trabajo sino se refiere más a una filosofía de esfuerzo para obtener logros compartidos con un amplio sentido de compromiso por el bien común.
	Eficacia	para Fernández (1997) la eficacia es una las acciones que se realiza para recorrer la distancia entre la situación actual y lo que se desea alcanzar, en ese sentido se podría asumir que es la magnitud y accesibilidad de los objetivos teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta para su obtención, por esta razón la eficacia tiene una importante razón de ser en toda organización.
	Eficiencia	en esencia, se trata de cuán efectivos somos para lograr la calidad de la educación. Para Contreras et al. (2016) la eficiencia está relacionada al grado en que se cumple las metas o resultados teniendo en cuenta la cantidad de recursos que sean necesarias para el logro de las metas, es decir, es una relación entre los recursos empleados y los fines obtenidos.
	Pertinencia	Este concepto está relacionado con la adecuación de la educación para todos los ciudadanos. Deben implicarse los sectores más afectados de la sociedad, así como los estudiantes con diferentes capacidades e intereses. La educación debe ser flexible y adaptada a las necesidades de cada alumno y debe desarrollar su autonomía; Serrano (2020) indica que la pertinencia en educación es la conciliación entre lo que la sociedad espera en temas educativos y lo que en la realidad se está brindando; en ese sentido, la pertinencia está ligada a la política de la institución.
	Relevancia	Se refiere al proceso de dotar a los estudiantes las habilidades que necesitan para funcionar perfectamente en su vida diaria, independientemente de los desafíos. Partiendo del hecho que la sociedad actual presenta grandes desafíos, como construir relaciones con otros iguales. Desarrollar la personalidad de los estudiantes se ha convertido en un desafío importante en el proceso de enseñanza. En sentido más amplio, para Cooper (1971) la relevancia es la correcta correspondencia para lo que un usuario considera como necesario o importante dentro de un contexto previamente definido, esto significa que la relevancia dependerá del grupo social donde se determine.
	Equidad	Este concepto gira en torno a la importancia de garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos y la asistencia que necesitan. Sólo podremos hablar de equidad educativa cuando todos tengan las mismas oportunidades; Hernández (2008) precisa que equidad no es lo mismo que igualdad ya que equidad es valorar precisamente las desigualdades que tienen los individuos dentro de un mismo grupo social, esta valoración es muy importante ya que lo que se determine afectará decisiones en políticas públicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Competencias directivas elaborado por Suarez Leandro, Jesús, mientras que la variable Calidad

educativa es el mismo autor. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Orientado al conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:**
Medir el nivel de conocimiento de los Docentes de la institución educativa N°2095 Herman Busse la Guerra de Los Olivos a cerca de la relación entre Competencia directiva orientado al conocimiento y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECOPILA INFORMACIÓN	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	3	3	3	El director recopila información relevante y hace replica en capacitaciones a su personal en la IE
	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa	4	4	4	
COMPARA INFORMACIÓN	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores	4	4	4	
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva liderazgo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUYE	El director influye positivamente en los docentes para que	4	4	4	

	empresan metas para su desarrollo profesional.				
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
DIRIGE	El director dirige la ejecución de proyectos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
APOYA	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva habilidades comunicativas y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RECIBE MENSAJES	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	

TRANSMITE MENSAJES	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	4	4	
ASERTIVIDAD	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Valores éticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva valores éticos y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HONESTIDAD	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
RESPECTO	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
TOLERANCIA	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando	4	4	4	

	un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.				
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Trabajo en Equipo:
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva trabajo en equipo y calidad educativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMUNICACIÓN	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo	4	4	4	
	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
CONFIANZA	El director designa funciones específicas a los docentes, padres de familia y estudiantes.	4	4	4	
	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
APOYO MUTUO	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Equidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa. Equidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE A LAS NECESIDADES INDIVIDUALES	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	4	4	4	
	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	4	4	4	
OPORTUNIDADES Y RECURSOS.	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	4	4	4	
	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	4	4	4	
ATENCIÓN DIFERENCIADA A LA DIVERSIDAD	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	4	4	4	
	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Relevancia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa relevancia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ATIENDE LOS PRINCIPIOS DEL SISTEMA EDUCATIVO	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	4	4	4 acorde
	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	4	4	4	
ATIENDE EN UN CONTEXTO TEMPORAL	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	4	4	4	
	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	3	3	3	El docente brinda educación acorde al tiempo y el espacio priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.
INTEGRACIÓN A LAS NECESIDADES SOCIALES ACTUALES	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	El docente adecua los contenidos temáticos curriculares según las necesidades del aprendizaje de los estudiantes.
	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	4	4	4	

- **Octava dimensión:** Pertinencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa pertinencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEBE SER SIGNIFICATIVO	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomenten un aprendizaje significativo para todos.	4	4	4	
SE ADAPTA A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS.	El docente asume la flexibilidad del CNEB y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	4	4	4	
	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	3	3	3	El docente imparte su enseñanza acorde a las necesidades y características del estudiante que propicien un aprendizaje significativo.
ATIENDE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE.	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	4	4	4	
	El docente adapta sus contenidos a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	

- **Novena dimensión: Eficacia**
- **Objetivos de la Dimensión:** : Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa - eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados	4	4	4	

OBJETIVOS OBSERVABLES Y MEDIBLES	concretos.				
	Se utilizan los medios y recursos disponibles en la institución para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	4	4	4	
MIDE ASPECTOS DE LA GESTIÓN.	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas y potenciar el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	4	4	4	
VERIFICA EL APRENDIZAJE	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	2	2	2	El docente maneja la información sobre la eficacia educativa, para lograr mejores resultados en la educación integral del estudiante.
	El docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)	3	3	3	El docente permanece y monitorea el aprendizaje del estudiante durante toda la sesión (sea el aula u otro espacio de aprendizaje en el que se desarrolle la sesión)

- **Decima dimensión**
Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de conocimiento de los docentes de la institución N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" de los Olivos a cerca de la relación entre la competencia directiva y calidad educativa eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ASEGURAMIENTO DE LOS PROCESOS.	Se contextualiza las oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, para potencializar los logros a nivel institucional	4	4	4	
	Se ejecutan los proyectos de innovación				

	para solucionar situaciones concretas a corto plazo	4	4	4	
	Los recursos y materiales educativos son utilizados de manera apropiada para potenciar la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa	4	4	4	
	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	4	4	4	
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias educativas formuladas por los docentes	4	4	4	
	La dirección adecúa la misión y visión de la institución a las necesidades de la comunidad educativa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

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

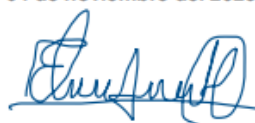
Apellidos y nombres del juez validador: **ELEAZAR YOVANY ASENCIOS HERRERA**

Especialidad del validador:

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

04 de noviembre del 2023.



Firma del Experto validador

