



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos
públicos de Huamanga, Ayacucho 2024

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

AUTOR:

Ñaupá Talavera, Lander (orcid.org/0000-0002-6667-2761)

ASESORES:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Ayvar Bazan, Zoila (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024", cuyo autor es ÑAUPA TALAVERA LANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 12-08- 2024 22:06:42

Código documento Trilce: TRI - 0845981

Declaratoria de Originalidad del Autor

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Yo, ÑAUPA TALAVERA LANDER 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: "Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024", 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
LANDER ÑAUPA TALAVERA DNI: 42474343 ORCID: 0000-0002-6667-2761	Firmado electrónicamente por: LNAUPATALAVE el 03- 08-2024 07:45:35

Código documento Trilce: TRI - 0845979

DEDICATORIA

A mi querida madre, aunque ya no estés básicamente a mi lado, tu amor y apoyo incondicional han sido la luz que ha guiado cada paso de mi camino. Te llevo en mi corazón y en cada palabra escrita de este trabajo. Gracias por ser mi inspiración y por enseñarme a nunca rendirme. Este logro es tanto tuyo como mío.

AGRADECIMIENTO

A dios por darme la vida y una esposa con una capacidad comprensiva y su apoyo incondicional a lo largo de este proceso de superación.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis colegas y compañeros de trabajo por su invaluable apoyo y colaboración en la elaboración de esta tesis.

Al Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por la paciencia y disposición para brindarme apoyo y orientación en cada etapa del trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis descriptivo de la variable Gestión directiva.....	18
Tabla 2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Gestión directiva	18
Tabla 3 Análisis descriptivo de la variable Competencia docente.....	19
Tabla 4 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Competencia docente.....	19
Tabla 5 Correlación entre gestión directiva y competencia docente.....	20
Tabla 6 Correlación de hipótesis específicas.....	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho durante el año 2024. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo. El nivel fue correlacional y el diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo comprendida por 67 docentes seleccionados mediante el muestreo aleatorio probabilístico simple. Para la valoración de los resultados se utilizó el análisis descriptivo mediante la tabla de frecuencias y el estadístico de Rho de Spearman los cuales indicaron que la gestión directiva se halla en un nivel regular (51 %) mientras que la competencia docente en un nivel bueno (67 %). Se concluyó que existe relación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0,589$). Los resultados de esta investigación no solo evidencian el estado actual de la educación en Huamanga, sino que también ofrecen una base para implementar estrategias que fortalecen la gestión directiva, lo que podría resultar en una mejora significativa para lograr el objetivo de desarrollo sostenible que es la calidad educativa.

Palabras clave: *gestión directiva, competencia docente, eficacia escolar, gestión participativa.*

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between management and teaching competence in public technological institutes in Huamanga, Ayacucho during the year 2024. Regarding the methodology, the research was of a basic type with a quantitative approach. The level was correlational and the design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 67 teachers selected through simple probabilistic random sampling. To assess the results, descriptive analysis was used using the frequency table and Spearman's Rho statistic, which indicated that management is at a regular level (51%) while teaching competence is at a good level (67%). It was concluded that there is a moderate positive relationship between both variables ($r = 0.589$). The results of this research not only show the current state of education in Huamanga, but also offer a basis for implementing strategies that strengthen management, which could result in a significant improvement to achieve the sustainable development goal of educational quality.

Keywords: directive management, teaching competence, school effectiveness, participatory management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión directiva de instituciones educativas y la competencia docente son temas importantes a nivel internacional debido a su impacto directo en la calidad de servicio de una organización. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destaca que más del 60% de los países de la Región Latinoamericana enfrentan desafíos significativos relacionados con la gestión educativa y la capacitación docente en instituciones de educación técnica no universitaria, además con esta investigación, se pretende impulsar iniciativas que contribuyan a cerrar las brechas existentes y atender las necesidades no cubiertas en el ámbito de la educación, comprendiendo mejor los problemas relacionados con la gestión directiva y la competencia de los docentes.

Esta perspectiva se alinea con el objetivo prioritario de la educación superior y técnico productiva al 2030, que busca fortalecer la formación integral de los estudiantes y responder a los distintos grupos y sectores de la población. Además, una de las metas clave del objetivo de desarrollo sostenible 4, es incrementar de manera significativa el número de jóvenes y adultos que cuentan con competencias técnicas y profesionales necesarias para acceder al empleo, trabajo decente y emprendimiento.

Así, en relación a un informe sobre eficiencia de la gestión educativa, según la Unesco (2024) el rápido avance de la cobertura educativa no universitaria técnica, ha traído consigo que, aproximadamente el 45% de las instituciones técnicas públicas a nivel internacional enfrenten dificultades para implementar prácticas efectivas de gestión escolar, lo cual se traduce en limitaciones en la planificación estratégica, la distribución de recursos educativos y la coordinación efectiva entre los distintos actores educativos dentro de las instituciones técnicas.

En cuanto a la competencia docente, según un informe del Banco Mundial (BM, 2023), los países con indicadores educativos por debajo del promedio de la OCDE, tienen dificultades en la implementación de programas de actualización en habilidades pedagógicas y técnicas, teniendo como principal factor asociado la baja inversión en educación superior. El Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (HSS, 2023) señala que, los componentes que muestran indicadores más bajos son la gestión pedagógica,

específicamente la gestión de aprendizajes y la actualización curricular; de otro lado, se debe tomar en cuenta la capacitación del personal docente en las herramientas de autoevaluación y retroalimentación.

En términos de inversión en educación técnica, Según la OCDE (2023) los países latinoamericanos invierten menos del 7% de su PBI en Educación, donde el Perú no es una excepción y, es que si bien invierte menos de la cifra de 6.3%, el otro problema que aqueja la realidad nacional es el de la baja ejecución presupuestal, la cual según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2023) alcanzó solo el 61%, exponiendo una problemática que va más allá de la inversión anual en Educación y es que existiría un problema de gestión educativa.

A nivel nacional, en términos de inversión nacional en educación técnica, se estima que el gobierno peruano asigna aproximadamente el 10% de su presupuesto educativo para mejorar la gestión escolar y promover la formación continua de los docentes en instituciones técnicas públicas (Grupo de Análisis y Desarrollo [GRADE, 2023]). Este limitado gasto no solo perjudica las posibilidades de mejora continua de las instituciones, sino que además, puede implicar el retroceso en numerosos indicadores de gestión educativa, ya que, tal como señala el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2023), el bajo gasto en componentes básicos de la gestión directiva, está provocando una pérdida de capacidad de generar rentabilidad a los institutos de educación superior, con cerca de 60 000 puestos de trabajo desiertos tras la pandemia (déficit de oferta laboral técnica).

Por tanto, existe un gasto no solo insuficiente, sino perjudicial para abordar completamente los desafíos identificados en relación con la gestión y la calidad educativa en este ámbito, ya que tal como indica la Universidad ESAN (ESAN, 2023), en un estudio sobre diagnóstico de la educación técnica pública y privada, se señala que existen deficiencias con respecto a la gestión educativa asociadas a un bajo gasto. En primer lugar, se tiene la falta de actualización curricular, el establecimiento de los perfiles docentes acordes a los estándares de nivel superior, la supervisión pedagógica y la gestión del recurso humano; de otro lado, se puede observar bajos niveles de competencias docentes, los cuales se traducen en bajos niveles para la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje y ausencia para llevar a cabo la evaluación de los aprendizajes.

De esta manera, a nivel local, según el Ministerio de Educación (Minedu, 2024 [INEI, 2024]) la región Ayacucho cuenta con mínimo porcentaje de institutos tecnológicos públicos licenciados, siendo que se observa una problemática ligada a bajos niveles de gestión directiva y de competencia docente en los institutos tecnológicos públicos de Huamanga, siendo su principal causa las limitaciones en la formación y capacitación del personal directivo y docente, escasez de recursos educativos y tecnológicos, y falta de coordinación entre los niveles administrativos. La falta de oportunidades de formación continua afecta la capacidad de liderazgo y gestión efectiva del personal, mientras que la escasez de recursos limita las oportunidades de aprendizaje práctico. Además, la falta de coordinación entre los niveles administrativos dificulta la implementación de políticas educativas coherentes y eficaces. Estas causas se traducen en consecuencias negativas, como una baja calidad educativa, desmotivación y deserción estudiantil, así como una escasa competitividad institucional. Es fundamental abordar estos desafíos para mejorar la calidad educativa y promover el éxito académico y profesional de los educandos en Huamanga.

De esta manera, se consideró el siguiente problema principal: ¿De qué manera se relacionan la gestión directiva (GD) y la competencia docente (CD) en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024? Asimismo, los problemas específicos siguientes: ¿De qué manera se relacionan la gestión directiva y las competencias para la enseñanza, para la gestión educativa, para la mejora continua y de identidad docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024?

Este trabajo se justifica teóricamente al contribuir al campo de la gestión educativa al abordar la problemática de la GD y la CD en institutos tecnológicos públicos, fundamentándose en el modelo de gestión directiva y competencias docentes del Minedu (2014; 2019). De otro lado, desde una perspectiva social, este estudio se justificó al abordar una problemática relevante que afecta directamente a la comunidad educativa de Huamanga, por ello, al mejorar la gestión directiva será posible mejorar la competencia docente en institutos tecnológicos, lo cual repercutirá en el crecimiento académico y también en lo profesional de los estudiantes.

Desde una perspectiva práctica, este trabajo fue justificada al identificar una problemática específica ligada a la gestión educativa local, por lo que los datos ofrecidos servirán a los gestores educativos al diseño de estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y aprendizaje en los institutos tecnológicos públicos. Asimismo, a los docentes para identificar sus debilidades y tomar acciones de mejora continua en su proceso formación profesional que debe ser permanente, Además, este estudio se sustenta metodológicamente al emplear un enfoque cuantitativo con instrumentos validados y una muestra representativa de la muestra.

De esta manera, se planteó el siguiente objetivo principal: Determinar de qué forma se relacionan la GD y la CD en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024. Asimismo, las siguientes preguntas específicas: Establecer de qué manera se relacionan la gestión directiva y las competencias para la enseñanza, para la gestión educativa, para la mejora continua y de identidad docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024.

En relación a los antecedentes internacionales se tiene a Huapaya, et al. (2023) se propusieron estudiar la influencia de las competencias digitales y la gestión directiva, para lo cual utilizaron la metodología cuantitativa, de diseño causal correlacional, de corte transaccional lo que permitió demostrar un valor de significancia de $0,008 < 0,05$ de lo cual se concluye que, ambas variables influyen positiva y significativamente en el desempeño docente, así como en sus dimensiones

Martínez (2023), se centró en la implementación de acompañamientos pedagógicos para fortalecer las competencias de los docentes con funciones directivas y fortalecer los procesos de gestión escolar. Empleó una metodología cuantitativa, en el cual se pudo demostrar la necesidad de la formación en competencias directivas para mejorar la gestión escolar, destacando la relevancia de un programa de formación específico para quienes ocupan cargos directivos en el entorno educativo.

Rodríguez (2022) investigó la relación entre innovaciones educativas y la gestión directiva en un colegio. Empleó una metodología basada en un enfoque

cuantitativo, diseño transversal y no experimental. Los resultados revelaron bajos niveles de innovación educativa y gestión directiva, asimismo, se determinó una correlación significativa entre las dos variables ($Rho=0.945$; p valor: 0.000). La conclusión destaca que, a mayores innovaciones educativas, se observan mayores niveles de gestión directiva, sugiriendo acciones transversales para mejorar la infraestructura y la gestión pedagógica en estas instituciones.

Cueva et al. (2022) en este estudio, utilizaron un enfoque cuantitativo correlacional, demostrando en los resultados una relación positiva intensa entre la gestión administrativa y el desempeño docente ($Rho = 0.812$, $p < 0.001$). En función a estos resultados se concluye la relevancia de fortalecer la gestión administrativa en los centros educativos públicos como un medio para mejorar las competencias y el desempeño de los docentes.

Amaya y Choles (2020) investigaron las estrategias de mejora para fortalecer la gestión directiva en instituciones educativas públicas. Empleó una metodología cualitativa documental y bibliográfica. Se concluyó la necesidad de proporcionar capacitación efectiva que se adapte a las demandas del sistema educativo, para mejorar la organización y la calidad educativa en la región. Este enfoque permite desarrollar propuestas tanto prácticas como teóricas que abordan desafíos específicos en la gestión.

En relación a los antecedentes nacionales, se tiene a Moran (2022) investigó la relación entre la GD y la competencia laboral docente. Utilizando un enfoque cuantitativo correlacional, se demostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0.421^{**}$) entre ambas variables, indicando que una gestión directiva efectiva está asociada con competencias laborales más sólidas en los docentes. Por lo tanto, se concluye que las estrategias de gestión son útiles para fortalecer el desempeño docente en el contexto educativo inicial.

Saravia (2022) se propuso investigar la relación entre la GD y la cultura organizacional. Se utilizó un enfoque correlativo y descriptivo con metodología cuantitativa. En el cual se observó que existe una vinculación estrecha y significativa entre las variables, con una proporción de significancia de $p < 0,05$

según la prueba Rho de Spearman. Esto sugiere la importancia de las prácticas de gestión en la configuración del clima y valores organizacionales.

Arnao (2022), analizó la GD y la relación entre competencia digital en docentes. Para lo cual empleó un enfoque cuantitativo aplicado con un diseño no experimental y corte transversal, los resultados evidencian que se encontró una relación positiva moderada entre las variables ($Rho = 0.311$, $p < 0.05$). Se concluyó que las habilidades directivas mejoran las competencias digitales docentes.

Guzmán (2020) se propuso determinar la relación existente entre la GD y el compromiso laboral de los docentes, empleo una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, los resultados evidenciaron una relación significativa entre la primera variable y el compromiso en las prácticas docentes $Rho = 0,761$. Este estudio aporta a la comprensión de cómo la gestión afecta el compromiso institucional de los educadores, proporcionando información relevante y actualizada sobre estas variables en el contexto educativo.

Hurtado (2023) tuvo como objetivo de este estudio determinar cómo se relaciona la GD y el desempeño docente. Para lograrlo, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron una calificación positiva moderada, con un nivel de calificación de $r = 0,417$. Estos hallazgos sugieren que los directivos desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno favorable que promueva y apoye el buen desempeño de los docentes.

Con respecto a la variable GD, se fundamenta en la teoría de la eficacia escolar, desarrollada por Leithwood y Jantzi (2000), se centra en identificar factores y prácticas escolares que contribuyen al éxito académico de los estudiantes, destacando el papel crucial de los líderes escolares en influir en el aprendizaje estudiantil a través de políticas y prácticas efectivas.

Por otro lado, la teoría de la gestión participativa, propuesta por Sergiovanni (1994), subraya la importancia de la colaboración y la inclusión de diversas perspectivas en la toma de decisiones educativas. Los líderes participativos fomentan el diálogo abierto y la gestión colegiada para mejorar la calidad educativa y promover el compromiso y la responsabilidad compartida dentro de la comunidad

escolar. En contraste, la teoría de la gestión por resultados, propuesta por Murphy (1990) citado por Misad et al. (2022), se enfocan en establecer metas claras y medibles para mejorar el desempeño académico, utilizando datos y evidencias para orientar intervenciones pedagógicas efectivas que impulsen resultados tangibles para los estudiantes.

Finalmente, la teoría de la efectividad del liderazgo escolar, de Hallinger (2011), examina los rasgos y comportamientos específicos de los líderes escolares que impactan el clima escolar y el rendimiento estudiantil. Esta teoría busca identificar prácticas eficientes de liderazgo capaz de promover el bienestar y el éxito académico en las escuelas, destacando la importancia de generar un escenario adecuado para el aprendizaje y el desarrollo integral de los alumnos (Analuisa y Pila, 2020).

Por lo tanto, según Baldeón y Baldeón (2023), la gestión directiva implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la IE y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. De otro lado, Jihuallanca (2023) señala que la gestión directiva es un enfoque organizativo que atiende las necesidades individuales y las diferencias entre los profesores, con el propósito de coordinar y motivar al personal docente para mejorar la calidad educativa y los logros académicos.

Asimismo, tal como señala Rodríguez y Carlson (2024) la gestión directiva representa un proceso completo que abarca diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua en las instituciones educativas, con el objetivo de alcanzar resultados establecidos por los equipos directivos y mejorar constantemente la calidad educativa. Por otro lado, la gestión directiva se refiere al liderazgo y dirección de las instituciones educativas, incluyendo la gestión de recursos, financiero, humanos y materiales, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la institución educativa (Padilla y Vargas, 2023).

Además, Álvarez (2024), indican que la gestión directiva implica gestionar la calidad y el clima organizacional en las IE, para mejorar la calidad de la educación

y el rendimiento académico de los estudiantes. Esto se logra a través de prácticas que fomentan un ambiente positivo y eficaz dentro de la comunidad escolar (Figueroa, 2023).

A fin de llevar a cabo el conocimiento de la primera variable, se adoptó la teoría de la eficacia escolar, desarrollada por Leithwood y Jantzi (2000) citado por Ramos (2023), la cual toma en cuenta las dimensiones planificación, organización, coordinación, supervisión y toma de decisiones.

En primer lugar, la dimensión de planificación en el contexto escolar implica establecer objetivos educativos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos (Hoyos et al., 2023). Según Jihuallanca (2023), los directivos deben anticipar las necesidades académicas y pedagógicas futuras de los estudiantes, diseñando planes efectivos para abordar desafíos y oportunidades educativas. Por ejemplo, un director escolar puede planificar un programa de tutoría después de clases para estudiantes con dificultades académicas identificadas durante el año escolar.

En segundo lugar, según Baldeón y Baldeón (2023) la organización en una escuela se refiere a la estructuración de los recursos humanos y materiales de forma eficiente para coadyubar la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye asignar responsabilidades a los docentes, crear equipos de trabajo, y establecer procesos para maximizar la productividad y la coordinación (Hoyos et al., 2023). Por ejemplo, un director escolar puede organizar reuniones regulares de planificación con el cuerpo docente para asignar responsabilidades y recursos para actividades extracurriculares.

En tercer lugar, según Misad et al. (2022), la coordinación en el ámbito educativo implica armonizar las actividades y recursos escolares para asegurar un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo. Los directivos deben asegurarse de que todos los componentes de la escuela trabajen juntos de manera coherente hacia objetivos educativos comunes (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede coordinar la programación de horarios para maximizar el uso de recursos compartidos como laboratorios de ciencias o bibliotecas.

En cuarto lugar, la supervisión educativa implica monitorear y evaluar continuamente el desempeño de los docentes y el desarrollo progresivo de los

estudiantes, tal como señala Álvarez (2024). Los directivos escolares deben proporcionar retroalimentación constructiva, tomar las acciones correctivas necesarias para mejorar la calidad educativa (Padilla y Vargas, 2023). Por ejemplo, un director puede realizar observaciones regulares en el aula para evaluar cuan eficiente son las estrategias de enseñanza de los docentes y proporcionar orientaciones para la mejora.

Finalmente, la toma de decisiones es una dimensión clave donde los directivos escolares son responsables de tomar decisiones importantes que afectan al entorno educativo, basadas en análisis de datos, evaluación de riesgos y consideraciones pedagógicas, de acuerdo a Ramos (2023). Esto incluye decisiones sobre la contratación de personal, la asignación de recursos, el desarrollo curricular y las políticas escolares (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede tomar decisiones sobre la contratación de nuevos docentes basadas en las necesidades académicas y el perfil de la comunidad escolar.

En relación a la variable CD, se apoya en la teoría propuesta por Buils et al. (2023), la competencia docente se define como la habilidad para enfrentar a las demandas individuales o sociales para realizar una determinada actividad, en este caso, la enseñanza y el aprendizaje. La competencia docente se compone de varias unidades de competencia, cada una de las cuales se describe en términos de un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad y una condición de calidad.

Asimismo, tal como señala Bustamante y Elera (2023), la competencia docente se conceptualiza como la habilidad de un profesor de desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente, mediante el uso de conocimientos, habilidades y actitudes en el contexto educativo. De otro lado, tal como expresan Alemán et al. (2023), la competencia docente se refiere a la capacidad de los profesores para organizar y gestionar situaciones de aprendizaje, guiar el progreso del aprendizaje y diseñar y desarrollar equipos diferenciados.

Otro punto fundamental es el que expresan Salazar et al. (2022), al señalar que es importante involucrar a los educandos en sus aprendizajes, trabajo colaborativo, participar en la gestión escolar, difundir y comprometer a los pares, utilizar novedosas tecnologías, asimilar los deberes y los desafíos éticos de la

profesión, y administrar la formación continua permanentemente. Asimismo, Villarreal (2023) indica que la competencia docente se define como la capacidad de un profesor de desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente, aplicando las capacidades, habilidades y destrezas en el contexto educativo.

Además, Delgado et al. (2023) indican que la competencia docente hace referencia a la capacidad de un docente de administrar y promover situaciones de aprendizaje, organizar, concebir y fortalecer los dispositivos de diferenciación. Estas competencias y responsabilidades son fundamentales para que los maestros puedan desempeñar su labor de manera efectiva, adaptándose a las demandas cambiantes del contexto educativo y brindando una educación de calidad a sus estudiantes. (Torres, 2023).

La competencia docente se define como la capacidad de un profesor de desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente, mediante el uso de conocimientos, habilidades y actitudes en el contexto educativo (García et al., 2022). Desde una postura funcional, Banoy y Montoya (2022) señalan que la competencia docente se refiere a la capacidad de un profesor de gestionar escenarios de aprendizaje, administrar la evolución de los aprendizajes y hacer frente los dispositivos de diferenciación.

Las competencias docentes con una variable altamente compleja, siendo que diversas teorías y modelos han centrado su atención en ella, uno de estos modelos es el Modelo de Competencias Pedagógicas de Marcelo y Vaillant (2015), que se centra en las competencias pedagógicas esenciales como la planificación curricular, el uso efectivo de metodologías de enseñanza, la gestión del aula y la evaluación educativa.

Otro enfoque relevante es el propuesto por Perrenoud (2004) denominado Modelo de Profesionalización y Razón Pedagógica, donde se destaca la importancia de un enfoque basado en competencias para la formación docente, resaltando habilidades profesionales, personales y sociales en la enseñanza.

Además, la Unesco (2018) ha contribuido con el modelo de competencias docentes que ofrece un marco de competencias identificando habilidades clave a

nivel global, abordando de conocimiento del contenido, habilidades pedagógicas, interpersonales y de liderazgo.

Asimismo, el modelo de competencias para el desarrollo profesional docente propuesto por Hargreaves y Fullan (2012), el cual enfatiza la importancia del capital profesional de los docentes, incluyendo competencias cognitivas, humanas y sociales, así como el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos.

En el contexto de la educación superior técnica, el modelo de competencias docentes del Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (2023) adquiere relevancia al enfocarse en las habilidades esenciales que los educadores deben poseer para desempeñarse eficazmente en este ámbito. Este modelo resalta la importancia de la preparación para la enseñanza, incluyendo la habilidad de diseñar programas educativos pertinentes y adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes en carreras técnicas. Además, hace hincapié en el desarrollo de la enseñanza, resaltando la capacidad de los docentes para implementar metodologías efectivas que fomenten el aprendizaje práctico y aplicado, tan relevante en la educación técnica (Aleman, 2023).

En ese sentido, para asumir el estudio de la variable las competencias docentes, se adoptó el modelo de competencias docente del Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (2023), el cual descompone las competencias docentes en cuatro dominios o dimensiones:

En primer lugar, la dimensión competencias para la enseñanza, prescribe que los docentes deben poseer un dominio profundo de los conocimientos disciplinarios relacionados con la materia que enseñan, lo cual implica comprender los principios y teorías fundamentales, así como saber aplicar estos conocimientos de manera práctica y relevante para los estudiantes. Según Aleman et al. (2023) la habilidad para diseñar un currículo efectivo es crucial, siendo imperativa la capacidad de desarrollar planes de estudio adaptados a las necesidades y niveles de los estudiantes, utilizando herramientas pedagógicas que fomenten un aprendizaje significativo. De otro lado, autores como Banoy y Montoya (2022)

indican que la evaluación educativa incluye el diseño de métodos de evaluación justos y efectivos para medir el progreso de los estudiantes.

En segundo lugar, se tiene la dimensión competencias para la gestión educativa, el cual refiere que los docentes deben poseer habilidades de gestión del aula para promover escenarios de aprendizaje relevantes y seguros que promueva la integración y el desarrollo de los estudiantes (Minedu, 2019). de acuerdo a autores como Villarreal (2023) y Alemán et al. (2023), la capacidad de diferenciar la enseñanza según las necesidades individuales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes es esencial para garantizar un aprendizaje efectivo y equitativo. Además, la colaboración escolar efectiva con otros profesionales educativos es crucial para mejorar las prácticas pedagógicas y el ambiente escolar en su conjunto (Rodríguez et al., 2022).

En tercer lugar, se tiene la dimensión competencia para la mejora continua, el cual refiere que los docentes deben poseer para llevar a cabo capacitaciones, actualizaciones, programas de entrenamiento en diseño curricular y otras en beneficio de su acción educativa (HSS, 2023). Según Villarreal (2023), esto fomenta el compromiso en la acción educativa, así como el fortalecimiento de la colaboración con otros colaboradores de la organización.

Por último y, en cuarto lugar, se tiene la dimensión competencias de identidad docente, el cual refiere que los docentes deben cultivar una actitud reflexiva y de desarrollo personal, siendo que, tal como señalan autores como Bustamante y Elera (2023) y Alemán et al. (2023), el docente debe poseer la capacidad de autoevaluarse e identificarse como un miembro valioso de la organización. En ese sentido, es imperativo actuar con ética profesional, manteniendo integridad y respeto hacia los estudiantes, colegas y la comunidad escolar, es importante para establecer relaciones de confianza y construir un ambiente educativo positivo (HSS, 2023).

Además la calidad de la educación es la base primordial para el desarrollo económico y social de una nación, ya que proporciona a los ciudadanos las habilidades y conocimientos necesarios para competir en un mercado globalizado y participar activamente en la sociedad. En este sentido, la GD de los centros

educativos y la competencia docente son dos áreas críticas que determinan el nivel de calidad de servicio en el ámbito educativo. La gestión directiva es fundamental para crear un entorno que promueva el aprendizaje y el crecimiento personal, mientras que la competencia docente es fundamental para asegurar que los profesores estén bien capacitados y preparados para enseñar.

En tal sentido, se planteó la siguiente hipótesis general: La GD se relaciona significativamente con la CD en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024. Asimismo, las hipótesis específicas: La GD se relaciona significativamente con las competencias para la enseñanza, para la gestión educativa, para la mejora continua y de identidad docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó el tipo básico, el mismo que se caracteriza por buscar el perfeccionamiento de la teoría, ahondando en el conocimiento de las variables (Alarcón, 2019). Concretamente, se busca profundizar en el conocimiento de la gestión directiva y las competencias docentes en institutos tecnológicos públicos de Huamanga.

En cuanto al enfoque utilizado, fue cuantitativo, el mismo que se centra en la posibilidad de medir las variables de estudio, tanto de manera global, como por dimensión, estableciendo un plan de procesamiento de datos a nivel descriptivo (univariado) como inferencial (bivariado), bajo un margen de confianza predeterminado (Arias et al., 2022).

En relación al diseño, se llevó a cabo un diseño de investigación no experimental, de corte transversal y de naturaleza prospectiva. El diseño no experimental es definido como aquel que se basa en la observación de los fenómenos tal cual como se presentan en la realidad, descartando alguna manipulación de las variables (Ñaupas et al., 2018). Los estudios de corte transversal son una valiosa herramienta que nos permite investigar la relación entre diferentes variables y el impacto que pueden tener en un momento y lugar determinado (Manterola et al., 2023) en cuanto a la naturaleza de la investigación, la prospectiva se refiere a que se recabará información nueva o insumos de primera mano, pues se llevará a cabo la medición de las variables, generándose datos nuevos (Salguero y Pérez, 2022).

En cuanto al nivel, el alcance de la investigación fue correlacional, la misma que tiene por finalidad establecer relaciones entre variables sin que ello implique alguna causalidad, por tanto, parte de la observación de cambios concomitantes en las variables (Alarcón, 2019).

Respecto a la definición conceptual de la variable GD, según Baldeón y Baldeón (2023), implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la

administración de los centros educativos y las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa.

En relación a la variable competencia docente, según Buils et al. (2023) la competencia docente se define como el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al profesorado responder eficazmente a las demandas individuales y sociales inherentes a su labor de enseñanza y facilitación del aprendizaje en contextos educativos diversos.

Respecto a la población, según Hernández et al. (2019), definieron la población como la totalidad (universo) de unidades que conforman un grupo identificable por una característica o atributo. Por tanto, en el presente caso se tomó como población a todos los docentes de institutos tecnológicos de la ciudad de Huamanga, los cuales ascienden a 80, de esta manera, se utilizará la fórmula estadística correspondiente para determinar el tamaño de la muestra:

Asimismo, según López (2004) la muestra es una parte significativa de la población, se refiere a un subconjunto representativo y finito de una población accesible que se utiliza para obtener conclusiones sobre esa población. Por tanto, la muestra objeto de estudio estuvo conformada por 67 docentes de institutos tecnológicos públicos de la ciudad de Huamanga. (ver anexo 6)

Como criterio de inclusión, se consideró a todos los docentes que acepten participar del estudio, siendo el criterio de exclusión, aquellos docentes que no autoricen la aplicación del cuestionario.

En cuanto al muestreo, según (Alarcón, 2019) es un procedimiento de cálculo de intervalo para seleccionar los elementos de la muestra, en este caso fue probabilístico aleatorio simple, ya que se basó en la aleatoriedad y el azar, por lo que todos los integrantes de la población tienen la misma posibilidad de elegibilidad.

En cuanto a la técnica de investigación, se empleó la encuesta, la misma que se define como una metodología de ciencias sociales consistente en la aplicación de ítems estructurados a sujetos a fin de recoger su parecer sobre un tema seleccionado por el investigador (Arias et al., 2022).

De otro lado, se utilizó el cuestionario, el mismo que Alarcón (2019), define como una herramienta de recopilación de datos que consta de una secuencia de preguntas estructuradas diseñadas para compilar información específica de los encuestados.

En lo que respecta a la validación Ñaupas et al. (2018) sostiene que es la pertinencia de un instrumento para medir precisa y adecuadamente lo que se pretende medir, en ese sentido los instrumentos fueron validados a través de la técnica de juicio de expertos, donde 3 académicos del campo de la Administración para la Educación evaluaron los ítems utilizando una rúbrica de certificación de validez teniendo en cuenta la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Además, para demostrar la confiabilidad de los instrumentos diseñados, se realizó una prueba piloto a 8 docentes a fin de contar con insumos para la ejecución del coeficiente Alfa de Cronbach, en el cual se pudo demostrar que para la primera variable el instrumento utilizado tuvo una confiabilidad de 0.95 y para el segundo variable fue 0.92 demostrando en ambos casos una excelente confiabilidad.

Asimismo, la confiabilidad según Ñaupas et al. (2018) se refiere a la consistencia y estabilidad de las mediciones realizadas con dicho instrumento, el cual se considera fiable cuando no varían significativamente.

Además, en cuanto al procedimiento de la investigación, se identificó el problema de la investigación y se desarrolló el marco teórico. A continuación, se presentaron los antecedentes relevantes y se elaboraron los instrumentos para cada variable, los cuales fueron validados antes de ser aplicados en la prueba piloto. Luego, se solicitó y obtuvo las autorizaciones necesarias para la aplicación de los instrumentos. Una vez que estos estaban aplicados, se procedió al procesamiento de los datos para evaluar los resultados obtenidos.

En cuanto al procesamiento de datos, una vez calificados los instrumentos y diseñada la base de datos, se aplicó un plan de estadística univariada y otro inferencial-relacional o bivariada: en la primera fase se buscó determinar el nivel o rango por dimensión y variable global, para después comprobar la hipótesis, para

ello se analizará la normalidad mediante el Kolmogórov-Smirnov y luego el contraste de hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

En el ámbito ético de la investigación, se aseguró el cumplimiento de los estándares éticos relacionados con el respeto, la confidencialidad y la privacidad de los docentes participantes. Esto se logró obteniendo el consentimiento informado de los participantes y coordinando previamente con sus superiores jerárquicos. Se garantizó que los participantes comprendan plenamente los objetivos y procedimientos del estudio, así como sus derechos de confidencialidad y privacidad.

Por otro lado, en lo que respecta al contenido de este trabajo, se veló por el respeto de los derechos de autor y la propiedad intelectual de los autores revisados. Todo el material citado o referenciado fue bajo el formato de normalización APA séptima edición, en cumplimiento con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo. Esto implica atribuir adecuadamente las fuentes utilizadas, evitando cualquier forma de plagio y respetando las normas éticas relacionadas con la integridad académica y la honestidad intelectual.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable Gestión directiva

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	15	22%
	Regular	34	51%
	Malo	18	27%
	Total	67	100%

De los resultados obtenidos se puede observar un análisis descriptivo de la variable Gestión directiva, mostrando que el 22% evaluó la gestión como Bueno, el 51% como Regular y el 27% como Malo.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Gestión directiva

Niveles	Dimensión Planificación		Dimensión Organización		Dimensión Coordinación		Dimensión Monitoreo y Evaluación		Dimensión Toma de Decisiones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	18	27%	21	31%	16	24%	17	25%	19	28%
Regular	39	58%	40	60%	35	52%	34	51%	27	40%
Malo	10	15%	6	9%	16	24%	16	24%	21	31%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

En los resultados podemos observar que, en la dimensión de planificación, el 27% a evaluado como bueno, el 58% como regular y el 15% como malo. En la dimensión de organización, los porcentajes correspondientes fueron 31%, 60% y 9%, respectivamente. La dimensión de coordinación recibió evaluaciones de 24% en bueno, 52% en regular y 24% en malo. En cuanto a monitoreo y evaluación, los porcentajes fueron 25%, 51% y 24%, respectivamente, mientras que en toma de decisiones fueron 28%, 40% y 31%.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable Competencia docente

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	45	67%
	Regular	15	22%
	Malo	7	10%
	Total	67	100%

El presente análisis muestra que el 67% consideró la competencia docente como Bueno, el 22% como Regular y el 10% como Malo.

Tabla 4

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Competencia docente

Niveles	Dimensión Competencias para la Enseñanza		Dimensión Competencias para la Gestión Educativa		Dimensión Competencia para la Mejora Continua		Dimensión Competencias de Identidad Docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	49	73%	48	72%	42	63%	39	58%
Regular	16	24%	16	24%	16	24%	24	36%
Malo	2	3%	3	4%	9	13%	4	6%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

Los resultados revelan, en la dimensión de competencias (C) para la enseñanza, el 73% fue evaluado como Bueno, el 24% como Regular y el 3% como Malo. En la dimensión de C. para la Gestión Educativa, los porcentajes correspondientes fueron 72%, 24% y 4%, respectivamente. La dimensión C. para la Mejora Continua recibió evaluaciones de 63% en Bueno, 24% en Regular y 13% en Malo. Por último, en C. de Identidad Docente, los porcentajes fueron 58%, 36% y 6%.

Contrastación de hipótesis

Contraste de hipótesis general

Hi: La gestión directiva se relaciona significativamente con la competencia docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024.

Ho: La gestión directiva no se relaciona significativamente con la competencia docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024.

Tabla 5

Correlación entre gestión directiva y competencia docente

		Competencia docente	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	0.589
		Sig. (bilateral)	.000
		N	67

Además, el análisis del coeficiente de correlación Rho revela un valor positivo de 0.589. Esto indica que la relación entre las variables es directa, es decir, a medida que una variable aumenta, la otra también lo hace. Asimismo, la magnitud del coeficiente de correlación (0.589) sugiere una relación moderada entre las variables.

Contraste de hipótesis específicas

Tabla 6

Correlación de hipótesis específicas

		Gestión directiva	
Rho de Spearman	Competencias para la Enseñanza	Coeficiente de correlación	.516
		Sig. (bilateral)	.000
		N	67
	Competencias para la Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	.418
		Sig. (bilateral)	.001
		N	67
	Competencia para la Mejora Continua	Coeficiente de correlación	.674
		Sig. (bilateral)	.000
		N	67
	Competencias de Identidad Docente	Coeficiente de correlación	.502
		Sig. (bilateral)	.000
		N	67

El análisis de correlación, revela las relaciones entre la variable GD y diversas dimensiones de CD en los institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho. Se hallaron correlaciones significativas y positivas entre la Gestión directiva y las Competencias para la Enseñanza (coeficiente de correlación = 0.516, $p = 0.000$), indicando que una gestión directiva más efectiva se asocia con mayores competencias en la enseñanza. Además, se observó una correlación positiva pero ligeramente menor con las Competencias para la Gestión Educativa (coeficiente = 0.418, $p = 0.001$), destacando la importancia de una administración educativa

competente en el contexto estudiado. La correlación más fuerte se encontró con la Competencia para la Mejora Continua (coeficiente = 0.674, $p = 0.000$), subrayando que una buena gestión directiva está estrechamente relacionada con la capacidad de mejorar continuamente las prácticas educativas. Finalmente, se registró una correlación positiva significativa con las Competencias de Identidad Docente (coeficiente = 0.502, $p = 0.000$), destacando la influencia de la GD en el fortalecimiento de la identidad profesional del cuerpo docente.

IV. DISCUSIÓN

Basado en los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación entre la GD y la CD en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho en 2024, se encontró una relación directa y moderada entre estas variables, este hallazgo sugiere que la gestión directiva efectiva está asociada con un mayor nivel de competencia docente en estos contextos educativos. Estos resultados son coincidentes con lo presentado por Gonzáles y Herrera (2022) quienes demostraron una relación significativa entre la evaluación docente y el desempeño académico, señalando como factores fundamentales la formación y experiencia del profesorado para el cambio en la gestión educativa, mientras que Martínez (2023) enfatizó la mejora de las habilidades de gestión directiva a través de programas de formación específicos para directores, destacando la importancia de estas competencias en la gestión escolar. Estos resultados coinciden con la teoría de la gestión participativa, propuesta por Sergiovanni (1994), la cual indica la relación entre la colaboración y la inclusión de diversas perspectivas en la toma de decisiones educativas. De otro lado, los líderes participativos fomentan el diálogo abierto y la gestión colegiada para mejorar la calidad educativa y promover el compromiso y la responsabilidad compartida dentro de la comunidad escolar (Misad et al., 2022). Asimismo, la teoría de la gestión por resultados, propuesta por Murphy (1990), se enfocan en establecer metas claras y medibles para mejorar el desempeño académico, utilizando datos y evidencias para orientar intervenciones pedagógicas efectivas que impulsen resultados tangibles para los estudiantes, mientras que la Unesco (2018) contribuyó con el modelo de competencias docentes que ofrece un marco de competencias identificando habilidades clave a nivel global, abordando de conocimiento del contenido, habilidades pedagógicas, interpersonales y de liderazgo.

En cuanto al objetivo específico 1, sobre determinar la relación entre la gestión directiva y las competencias para la enseñanza en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho, los resultados obtenidos en el estudio muestran una correlación significativa y positiva. Esto implica que una gestión directiva más efectiva está asociada con un mayor desarrollo de habilidades específicas necesarias para la enseñanza efectiva en este contexto educativo particular. Comparando estos hallazgos con estudios anteriores, se pueden observar

similitudes con los resultados de Amaya y Choles (2020), quienes concluyen la existencia de una relación entre las competencias docentes y la gestión directiva en instituciones educativas públicas, de esta manera, sostienen que la capacitación docente y formación continua son esenciales para la mejora de la gestión directiva, por tanto, el enfoque no solo mejora la capacidad administrativa, sino que también puede contribuir indirectamente al desarrollo de competencias docentes al mejorar el entorno organizacional y las prácticas de gestión. Asimismo, se hayan coincidencias con los resultados de Moran (2022), quien encontró una correlación positiva moderada entre la GD y las competencias laborales en docentes de IE iniciales de Carabayllo, sugiriendo que la gestión directiva efectiva no solo beneficia la gestión general de la institución, sino que también fortalece las habilidades profesionales del cuerpo docente, posiblemente influenciando positivamente las competencias para la enseñanza. Estos hallazgos concuerdan con la teoría de la efectividad del liderazgo escolar, de Hallinger (2011), la cual examina los rasgos y comportamientos específicos de los líderes escolares que impactan el clima escolar y el rendimiento estudiantil. Esta teoría busca identificar prácticas eficientes de liderazgo capaz de promover el bienestar y el éxito académico en las escuelas, destacando la importancia de generar un escenario propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos (Analuisa y Pila, 2020). De otro lado, Baldeón y Baldeón (2023), señalan que la gestión directiva implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la institución y las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa.

En cuanto al objetivo específico 2, sobre determinar la relación entre la gestión directiva y las competencias para la gestión educativa en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho, los resultados del estudio revelaron una correlación positiva significativa. En ese sentido, esta correlación sugiere que una administración educativa competente contribuye de manera positiva a la eficacia en la gestión de recursos, procesos y políticas educativas dentro de estas instituciones. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Martínez (2023), quien enfatizó la importancia de mejorar las competencias de los docentes con funciones directivas a través de acompañamientos pedagógicos, lo cual también fortalece los procesos de gestión

escolar, asimismo, concuerdan con lo presentado por Arnao (2022), quien examinó la relación entre la GD y la competencia digital en docentes de una institución educativa en Pucallpa, encontrando una relación positiva moderada entre ambos. Estos hallazgos se apoyan en la teoría de Rodríguez y Carlson (2024), quienes señalan que la gestión directiva representa un proceso completo que abarca diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua en las IE, con el objetivo de alcanzar resultados establecidos por los equipos directivos y mejorar constantemente la calidad educativa. Por tanto, la GD se refiere al liderazgo y dirección de las instituciones educativas, incluyendo la gestión de recursos, financiero, humanos y materiales, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la institución educativa (Padilla y Vargas, 2023). De otro lado, Perrenoud (2004) sustentando, el denominado Modelo de Profesionalización y Razón Pedagógica, destacó la importancia de un enfoque basado en competencias para la formación docente, resaltando habilidades profesionales, personales y sociales en la enseñanza.

En cuanto al objetivo específico 3, se tiene la correlación más fuerte encontrada en relación a la competencia para la mejora continua, destacando que una gestión directiva efectiva no solo facilita la implementación de prácticas educativas mejoradas, sino que también promueve una cultura institucional de aprendizaje y desarrollo continuo. Estos resultados son coincidentes con los de Cueva et al. (2022) quienes demostraron una relación positiva intensa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, asimismo son concordantes con los hallazgos de Huapaya, et al. (2023), quienes concluyeron que la GD y sus dimensiones influyen positiva y significativamente en el desempeño docente. Estos hallazgos se apoyan teóricamente en el modelo de competencias docentes del Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (2023), el cual se enfoca en las habilidades esenciales que los educadores deben poseer para desempeñarse eficazmente en este ámbito. Este modelo resalta la importancia de la preparación para la enseñanza, incluyendo la habilidad de diseñar programas educativos pertinentes y adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes en carreras técnicas. Además, hace hincapié en el desarrollo de la enseñanza, resaltando la capacidad de los docentes para implementar

metodologías efectivas que fomenten el aprendizaje práctico y aplicado, tan relevante en la educación técnica (Alemán, 2023).

En relación al objetivo específico 4, sobre determinar la relación entre la GD y las competencias de identidad docente, se halló una correlación positiva significativa encontrada. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Guzmán (2020) quien halló una relación significativa entre la GD y el compromiso en las prácticas docentes, proporcionando información para planes de mejora educativa, mientras que Saravia (2022) identificó una relación directa y significativa entre la gestión directiva y la cultura organizacional en un instituto tecnológico de Ica, destacando la influencia de las prácticas de gestión en el clima institucional y los valores organizacionales. Estos resultados se apoyan teóricamente en el modelo de competencias para el desarrollo profesional docente propuesto por Hargreaves y Fullan (2012), el cual enfatiza la importancia del capital profesional de los docentes, incluyendo competencias cognitivas, humanas y sociales, así como el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos. Asimismo, se apoya en la teoría de la eficacia escolar, desarrollada por Leithwood y Jantzi (2000), la cual se centra en identificar factores y prácticas escolares que contribuyen al éxito académico de los estudiantes, destacando el papel crucial de los líderes escolares en influir en el aprendizaje estudiantil a través de políticas y prácticas efectivas.

V. CONCLUSIONES

Primero: En relación al objetivo general, basado en los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación entre la GD y la CD en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho en 2024, se encontró una relación estadísticamente significativa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Esto indica que existe una relación directa y moderada entre estas variables, con un coeficiente de correlación positivo de 0.589. Este hallazgo sugiere que una gestión directiva efectiva está asociada con un mayor nivel de competencia docente en estos contextos educativos.

Segundo: Asimismo, respecto al objetivo específico 1, los resultados obtenidos en el estudio muestran una correlación significativa y positiva (coeficiente = 0.516, $p = 0.000$) entre la GD y las competencias para la enseñanza en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho. Esto implica que una gestión directiva más efectiva está asociada con un mayor desarrollo de habilidades específicas necesarias para la enseñanza efectiva en este contexto educativo particular.

Tercero: En lo referente al objetivo específico 2, los resultados del estudio revelaron una correlación positiva significativa (coeficiente = 0.418, $p = 0.001$) entre la GD y las competencias para la gestión educativa en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho. Esta correlación sugiere que una administración educativa competente contribuye de manera positiva a la eficacia en la gestión de recursos, procesos y políticas educativas dentro de estas instituciones.

Cuarto: Respecto al objetivo específico 3, la correlación más fuerte encontrada en este estudio fue con la competencia para la mejora continua (coeficiente = 0.674, $p = 0.000$), destacando que una GD efectiva no solo facilita la implementación de prácticas educativas mejoradas, sino que también promueve una cultura institucional de aprendizaje y desarrollo continuo. Esto implica que una administración educativa competente no solo gestiona eficazmente los recursos y políticas, sino que también fomenta un ambiente donde la mejora constante es valorada y promovida activamente.

Quinto: En relación al objetivo específico 4, la correlación positiva significativa encontrada (coeficiente = 0.502, $p = 0.000$) entre la GD y las competencias de identidad docente resalta que una administración educativa de calidad influye positivamente en el fortalecimiento de la identidad profesional del cuerpo docente. Este hallazgo sugiere que una gestión directiva efectiva no solo administra eficazmente los recursos y procesos educativos, sino que también contribuye al compromiso y sentido de pertenencia de los docentes dentro de la institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al director regional de educación de Ayacucho, implementar programas de desarrollo profesional continuo para directivos y docentes de los institutos tecnológicos públicos de la región. Estos programas deben enfocarse en fortalecer habilidades de liderazgo y pedagogía efectiva, promoviendo así una gestión directiva que potencie directamente las competencias docentes, recomendación que se apoya en lo señalado por la UNESCO y la OCDE sobre el perfil de competencias docentes del Siglo XXI.

Segundo: Se recomienda encargado de gestión pedagógica de la región Ayacucho organizar talleres en técnicas de enseñanza basadas en la evaluación formativa y manejo efectivo del aula, adaptados a las necesidades identificadas, recomendación que se apoya en lo señalado por GRADE sobre la necesidad de mejorar las prácticas de evaluación en un marco de cambio educativo general.

Tercero: Se recomienda especialistas de educación superior de la región Ayacucho, implementar sistemas de gestión de calidad que incluyan la revisión y mejora continua de políticas y procesos educativos, por ello, será crucial capacitar al personal directivo en gestión de recursos y liderazgo educativo, asegurando una administración efectiva que optimice el ambiente educativo, recomendación que se apoya en lo señalado por la OCDE sobre la importancia de implementar sistemas de calidad que se centren en mejorar el capital intelectual.

Cuarto: Se recomienda al director de los institutos tecnológicos públicos de Huamanga de Ayacucho, desarrollar mecanismos que valore y fomente la innovación educativa a través de la creación de espacios para el intercambio de buenas prácticas, la implementación de proyectos piloto y la participación activa del cuerpo docente en iniciativas de desarrollo profesional centradas en la mejora continua, recomendación que se apoya en lo señalado por la UNESCO sobre el cambio educativo que tiene como principal motor la innovación a través de estímulos en un marco de gestión del conocimiento institucional.

Quinto: Se recomienda a los representantes del área de unidad académica de los institutos tecnológicos públicos de Huamanga de Ayacucho, desarrollar programas que promuevan un sentido de comunidad y colaboración entre los docentes a través de una metodología de ciclos de mejora continua a fin de reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos del cuerpo docente, fomentando así un ambiente donde los valores profesionales y personales se vean reforzados por una gestión directiva que valore y respalde la identidad profesional de los docentes, recomendación que se apoya en lo señalado por GRADE sobre la articulación entre las expectativas personales y los perfiles de puesto de la organización educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2019). Metodología de la investigación para las ciencias del comportamiento. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Alemán, A., Alfaro, J. y López, M. (2023). La formación en competencias docentes para desarrollar a los mejores profesores universitarios. *Revista Panamericana De Pedagogía*, (37), 38–53.
<https://doi.org/10.21555/rpp.vi37.2903>
- Álvarez, L. (2024). Gestión escolar en instituciones educativas públicas en contextos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(32), 322–333.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.726>
- Amaya, L. y Choles, H. (2020). Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del distrito especial turístico y cultural de Riohacha. Universidad de la Guajira.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/389>
- Analuisa, I., y Pila, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Docentes 2.0*, 8(2), 5–15.
<https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Arias, J., Holgado, J. y Tafur, T. (2022). Metodología de la investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Arnao, M. (2022). *Gestión directiva y competencia digital en docentes de una institución educativa pública de Pucallpa, región Ucayali, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102076?show=full>
- Baldeón, Y. y Baldeón, Z. (2023). Competencias directivas y gestión escolar en la educación básica regular. *REVISTA EDUSER*, 10(2), 14–24.
<https://doi.org/10.18050/eduser.v10n2a2>

- Banoy, W., y Montoya, E. (2022). Desarrollo de Competencias Digitales en Docentes de Educación Básica y Media. *Revista Docentes 2.0*, 15(1), 59–74. <https://doi.org/10.37843/rted.v15i1.306>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Buils, S., Arroyo, P., Sánchez, L. y Esteve, F. (2023). Teaching competencies for professional development in today's university.. *Journal of Supranational Policies of Education*, (17), 76–102. <https://doi.org/10.15366/jospoe2023.17.005>
- Bustamante, L., y Elera, R. (2023). Fortalecimiento de competencias docentes. Una revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(30), 2175–2186. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.656>
- Cueva, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O. y Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *REVENCYT Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología*, 54. <https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- Delgado, R., Bobo, J., y de León, C. (2023). La competencia digital docente en los maestros en formación: autoconstrucción de materiales digitales. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 75(4), 135–150. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.97999>
- Espinoza, C., Pino, H., Medina, W., Challco, N., y Contreras, R. (2022). Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García, Cusco- Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8716-8731. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4028
- Estela, R., Rivera, E., Pérez, I., Méndez, J, y Flores, E. (2022). Digital teaching skills in distance education during covid-19. *Multidisciplinary Peer-Reviewed Scientific Journal pentaciencias*, 4(6), 27–43. Retrieved from <http://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/330>

- Figueroa, M. (2023). Gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente en maestros peruanos de una zona vulnerable de Lima. *PsiqueMag*, 12(2), 112–120. Recuperado a partir de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2603>
- Gallur, S., y Díaz, L. (2023). Estudiantes versus docentes: la percepción de dominio de las competencias digitales en una institución de educación superior, en República Dominicana. *Revista Eduweb*, 17(4), 23–29. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2023.17.04.3>
- García, M., Morales, M., y Gisbert, M. (2022). El desarrollo de la Competencia Digital Docente en Educación Superior. Una revisión sistemática de la literatura. *RiiTE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 173–199. <https://doi.org/10.6018/riite.543011>
- Grupo de Análisis y Desarrollo (2023). *Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica*. GRADE. <https://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Guzmán, D. (2020). *Gestión directiva y compromiso laboral docente en la Red N° 19 de Los Olivos, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49203>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142.
- Hargreaves, A., y Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hidalgo, A. (2023). *Desempeño docente y satisfacción académica en un instituto educativo superior, San Bartolo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123417>

- Hoyos, Y., Ortega, M., y Salazar, M. (2023). Gestión Escolar en las Instituciones del Nivel Inicial. *Revista Docentes 2.0*, 16(2), 143–152. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.389>
- Huapaya N., Vera, H., Castillo, S. y Llerena, L. (2023). Competencias digitales y gestión directiva en la profesionalidad docente http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000200606
- Hurtado, E. (2023). *Gestión directiva y desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho*. Lima. 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/21422>
- Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (2023). *Informe de calidad educativa*. HSS. <http://umc.minedu.gob.pe/sses2023/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Sistema educativo peruano ofrece cerca de ocho mil programas profesionales, pedagógicos, tecnológicos y técnico productivas*. INEI. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/sistema-educativo-peruano-ofrece-cerca-de-ocho-mil-programas-profesionales-pedagogicos-tecnologicos-y-tecnico-productivas-11614/>
- Instituto Peruano de Economía (2023). *El reto de la educación superior*. IPE. <https://www.ipe.org.pe/portal/el-reto-de-la-educacion-superior/>
- Jhuallanca, I. (2023). Gestión escolar de los directivos en instituciones educativas: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(30), 2160–2174. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.655>
- Leithwood, K., y Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.

Lopez, p. (2004) población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
Recuperado en 08 de mayo de 2024, de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Marcelo, C., y Vaillant, D. (2015). *Competencias profesionales de los docentes: un enfoque desde la investigación y la formación*. Narcea Ediciones.

Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M y Grande, L. (2023).). Cross-Sectional Studies. A Research Design to Consider in Morphological Sciences. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>

Martínez, I. (2023). Las competencias del docente con función directiva para el mejoramiento de los procesos en la gestión escolar. *Revista Científica CienciaEduc*. 11(1).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804310019/4804310019.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). *Presupuesto del sector Educación*. MINEDU.
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/plan_institucional/poa99/anexos_poa99/anexo6_poa99.pdf

Ministerio de Educación (2014). *Marco Legal de las Asociaciones Público Privadas*. MINEDU. https://www.minedu.gob.pe/p/app_normatividad.php

Ministerio de Educación (2014). *Resolución de Secretaría General N.º 304-2014-MINEDU*. MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/120599-304-2014->

Ministerio de Educación (2019). *Resolución Viceministerial N.º 213-2019-MINEDU*. MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/292621-213-2019-minedu>

Ministerio de Educación (2024). *Plataforma del Ministerio de Educación – Educación Superior Técnica*. MINEDU.
<https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/consulta-instituto.php>

- Misad, K., Misad, K., y Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. (2022). *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 7-24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Moran, J. (2019). *La gestión directiva y competencias laborales en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, Carabayllo, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77975/Moran_HJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership and school performance. *The Elementary School Journal*, 90(1), 16-24.
- Ñaupas, M., Valdivia, J., Palacios, H. y Romero, T. (2018). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024). *Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes; puntos clave*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/education-management>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- Padilla, O., y Vargas, J. (2023). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina De Educación*, 6(1), 006111. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>

- Pérez, E., y Yuste, R. (2023). La competencia digital del profesorado universitario durante la transición a la enseñanza remota de emergencia. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 23(72). <https://doi.org/10.6018/red.540121>
- Perrenoud, P. (2004). *Developing reflective practice in the teaching profession: Professionalization and pedagogical reason*. Graó.
- Ramos, C. (2023). Dimensión administrativa en la gestión escolar. *Revista EDUCA UMCH*, (22), 7–20. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202322.274>
- Rodríguez, F., Pérez, M. y Ulloa, O. (2022). Competencias digitales docentes y retos durante la pandemia COVID-19. *Magis, Revista Internacional De Investigación En Educación*, 15, 1–23. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m15.cddr>
- Rodríguez, J. y Carlson, C. (2024). Review: Management transitions in educational organizations. *Ingenuity and Consciousness Scientific Bulletin of the Ciudad Sahagún High School*, 11(21), 95-100. <https://doi.org/10.29057/escs.v11i21.10888>
- Rodríguez, S. (2022). *Innovations needed for the management of basic and secondary education institutions in the district of Riohacha, La Guajira*. [Master's thesis, University of La Guajira]. UG Institutional Repository. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/384>
- Salazar, G., Ponce, J., Ormaza, C. y Mendoza, L. (2022). Competencias docentes. Realidad y desafíos en el contexto latinoamericano. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(Extraordinario), 717–732. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26iExtraordinario.1660>
- Salguero, J. y Pérez, O. (2022). Aproximaciones teóricas y metodológicas para la gestión de la investigación formativa. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (19), 217–235. <https://doi.org/10.37135/chk.002.19.13>
- Sánchez, J. (2020). *Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del distrito especial turístico y cultural de Riohacha*.

- [Tesis de maestría, Universidad de la Guajira]. Repositorio institucional UG.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3781359?show=ful>
- Saravia, R. (2022). *Gestión directiva y cultura organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Alas Peruanas de Ica año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEEGV. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/8443>
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. Jossey-Bass.
- Tedesco, J. (2009). *La educación inclusiva: un enfoque basado en la diversidad del alumnado*. Fondo de Cultura Económica.
- Torres, N. (2023). Análisis de Marcos de Competencia Digital Docente para la Formación inicial de profesorado en seguridad digital. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 16(31), 56–68. <https://doi.org/10.55777/rea.v16i31.5407>
- Universidad ESAN (2023). *Diagnóstico de la educación técnica en Perú: alcances para el desarrollo de programas en gestión*. ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/5735ae93-2eb4-471c-be36-7b24d77baad9>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2018). *Teacher Competency Framework*. UNESCO.
- Villarreal, D. (2023). Competencias docentes en la modalidad blended learning. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5179-5190. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4823
- World Bank (2023). Education Management. BM. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Gestión directiva

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión directiva	Teniendo en cuenta la definición conceptual de la variable gestión directiva, según Baldeón y Baldeón (2023), implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la institución educativa y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.	Operacionalmente, para esta variable se adoptará la Teoría de la Eficacia Escolar, desarrollada por Leithwood y Jantzi (2000) citado por Ramos (2023), la cual toma en cuenta las dimensiones planificación, organización, coordinación, supervisión y toma de decisiones.	Planificación	• Objetivos claros y alcanzables establecidos.	1, 2	Escala tipo Likert (escala del instrumento)	Ordinal (escala de la variable) Malo 20 – 45 Regular 46 - 71 Bueno 72 - 100
				• Planes estratégicos y operativos desarrollados.	3, 4		
				• Planes revisados y actualizados.	5		
				• Prever necesidades.	6		
			Organización	• Estructura organizativa diseñada y definida.	7		
				• Roles y responsabilidades asignados efectivamente.	8		
				• Procesos y procedimientos organizativos implementados.	9		
				• Equipos de trabajo desarrollados y gestionados.	10		
				• Comunicación interna facilitada	11		
			Coordinación	• Armonizar actividades	12		
				• Trabajo colaborativo	13		
				• Objetivos educativos comunes	14		
• Recursos didácticos • Reuniones y encuentros	15						

				programados regularmente.	16		
			Monitoreo y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores clave de desempeño establecidos. • Datos relevantes recopilados sistemáticamente. • Retroalimentación continua proporcionada. • Comparación de desempeño con estándares. • Acciones correctivas implementadas según resultados. 	17 18 19 20 21		
			Toma de Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Información relevante analizada exhaustivamente. • Consideración de riesgos y beneficios. • Decisiones implementadas efectivamente. • Asignación de recursos • Evaluación continua de resultados y ajustes. 	22 23 24 25 26		

Matriz de operacionalización de la variable Competencia docente

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencia docente	Según Buils et al. (2023), la competencia docente se define como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea, en este caso, la enseñanza y el aprendizaje.	Para asumir el estudio de la variable las competencias docentes, se adoptará el Modelo de Competencias Docentes del Instituto de Acreditación Internacional de Calidad Educativa Hanns Seudel Stiftung (2023), el cual descompone las competencias docentes en cuatro dominios o dimensiones: competencias para la enseñanza, para la gestión educativa, para la mejora continua y de identidad docente	Competencias para la Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos curriculares dominados. • Métodos pedagógicos y estrategias utilizados. • Planes adaptados a necesidades • Aprendizaje significativo • Herramientas pedagógicas. • Diseño de métodos de evaluación. 	1, 2 3 4 5 6 7	Escala tipo Likert (escala del instrumento) Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal (escala de la variable) Malo 20 – 45 Regular 46 - 71 Bueno 72 - 100
			Competencias para la Gestión Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos educativos administrados eficientemente. • Ambiente inclusivo y respetuoso • Enseñanza contextualizada y diferenciada • Participación y asistencia escolar mejoradas. • Métodos pedagógicos innovadores desarrollados. • Colaboración y trabajo en equipo promovidos. 	8 9 10 11 12, 13 14		

			Competencia para la Mejora Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con desarrollo profesional. • Capacitaciones en programas pedagógicos • Actualizaciones específicas. • Buenas prácticas compartidas. 	15 16 17 18, 19		
			Competencias de Identidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión crítica sobre prácticas. • Desarrollo personal • Relaciones empáticas y respetuosas cultivadas. • Contribuir al ambiente educativo positivo • Etica profesional 	20 21 22 23 24		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Escala para la medición de gestión directiva

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá evaluar la gestión directiva de tu institución. Lee atentamente y señala con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: PLANIFICACIÓN						
1	En la institución donde labora se establecen objetivos claros y alcanzables en la misión y visión.					
2	Se definen indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos.					
3	Se desarrollan oportunamente planes estratégicos y operativos en su institución.					
4	Se asignan adecuadamente los recursos para el cumplimiento de las acciones pedagógicas.					
5	Se revisan y actualizan periódicamente los documentos de gestión institucional.					
6	Se cuenta con planes de contingencia para alguna situación institucional imprevista.					
DIMENSIÓN II: ORGANIZACIÓN						
7	Las actividades directivas y de docentes están claramente definidas en su institución.					
8	Se asignan responsabilidades institucionales en función al marco normativo.					
9	Se implementan procedimientos eficientes para los trámites administrativos.					
10	Se organizan y gestionan equipos de trabajo de manera eficiente en su institución					
11	Se utilizan medios tecnológicos eficientes para anunciar comunicados inmediatos.					
DIMENSIÓN III: COORDINACIÓN						
12	La coordinación del equipo jerárquico y directivo en su institución es participativa y democrática.					
13	El trabajo colaborativo y la comunicación entre los miembros del equipo de su institución es abierta, precisa y sincera.					
14	Las relaciones interpersonales propician el alcance de objetivos comunes y metas institucionales.					
15	Se asignan recursos tecnológicos que fortalezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.					

16	Programan regularmente reuniones y encuentros para coordinar actividades académicas.						
DIMENSIÓN IV: MONITOREO Y EVALUACIÓN							
17	Establecen indicadores de desempeño para valorar las actividades de los docentes.						
18	Recopilan sistemáticamente datos relevantes para la toma de decisiones.						
19	Ofrecen retroalimentación continua a tus compañeros y equipos para fortalecer su competencia docente.						
20	Comparan el desempeño docente y administrativo con estándares y metas establecidas.						
21	Implementan acciones correctivas según los resultados de la evaluación.						
DIMENSIÓN V: TOMA DE DECISIONES							
22	Realizan un análisis exhaustivo de información relevante antes de tomar decisiones.						
23	Consideran los riesgos y beneficios asociados a cada decisión.						
24	Se considera las sugerencias de la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones.						
25	Se asignan eficientemente los recursos humanos y financieros para lograr los objetivos institucionales.						
26	Se evalúan continuamente los resultados obtenidos para realizar los ajustes según sea necesario.						

Escala para la medición de competencia docente

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá evaluar tu nivel de competencia docente. Lee atentamente y señala con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: COMPETENCIAS PARA LA ENSEÑANZA						
1	Tienes un dominio de los contenidos curriculares relevantes para tu área de enseñanza.					
2	Eres capaz de planificar sesiones de enseñanza efectivas que fomentan el aprendizaje significativo.					
3	Utilizas métodos pedagógicos y estrategias de aprendizaje activos que propicien el interés por el aprendizaje de tus estudiantes.					
4	Monitoreas regularmente el progreso y el aprendizaje de tus estudiantes para adaptar tu enseñanza según sus necesidades.					
5	Promueves el aprendizaje significativo generando un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula donde todos los estudiantes se sienten valorados y escuchados.					
6	Utilizas las tecnologías educativas para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
7	Ofreces retroalimentación constructiva y motivadora a tus estudiantes para impulsar su desarrollo académico y personal.					
DIMENSIÓN II: COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA						
8	Organizas y administras eficientemente los recursos educativos disponibles para maximizar su impacto en el aprendizaje.					
9	Estableces normativas y procedimientos escolares claros que contribuyen a un ambiente escolar seguro y ordenado.					
10	En tu institución diseñan planes contextualizados y diferenciados que permiten adaptarse a la realidad local y regional.					
11	Gestionas adecuadamente las relaciones con padres, estudiantes y personal educativo, fomentando la colaboración y comunicación.					
12	Implementas estrategias innovadoras para mejorar la participación y la asistencia de los estudiantes.					
13	Desarrollas programas y proyectos educativos que responden a las necesidades y desafíos actuales.					
14	Promueves la colaboración y el trabajo en equipo en la institución para alcanzar objetivos educativos comunes.					
DIMENSIÓN III: COMPETENCIA PARA LA MEJORA CONTINUA						

15	Estás comprometido con tu desarrollo profesional y buscas constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento.					
16	Participas activamente en las capacitaciones que fortalezcan tus competencias pedagógicas y para la empleabilidad.					
17	Te actualizas regularmente en la formación específica que desarrollas según los avances tecnológicos actuales.					
18	Fomentas una actitud centrada en el aprendizaje continuo y la mejora constante.					
19	Te adaptas a cambios y nuevas tendencias en el ámbito educativo para mantenerte relevante y efectivo en la función docente.					
DIMENSIÓN IV: COMPETENCIAS DE IDENTIDAD DOCENTE						
20	Comprendes el impacto social y emocional de tu rol como docente en la percepción de tus estudiantes.					
21	Inspiras y motivas a tus estudiantes hacia el aprendizaje, promoviendo un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.					
22	Promueves valores y actitudes positivas entre tus estudiantes para fomentar una convivencia respetuosa y armoniosa.					
23	Reflexionas críticamente sobre tus prácticas pedagógicas y decisiones educativas para mejorar continuamente tu desempeño.					
24	Evita cualquier forma de favoritismo con los estudiantes promoviendo una igualdad de oportunidad para todos.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mtro. Alfredo Miguel Córdova Zorrilla

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: gestión directiva, y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER ÑAUPA TALAVERA
D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Definición de la variable: Según Baldeón y Baldeón (2023), implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la institución educativa y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación: planificación en el contexto escolar implica establecer objetivos educativos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos (Hoyos et al., 2023). Según Jihuallanca (2023), los directivos deben anticipar las necesidades académicas y pedagógicas futuras de los estudiantes, diseñando planes efectivos para abordar desafíos y oportunidades educativas. Por ejemplo, un director escolar puede planificar un programa de tutoría después de clases para estudiantes	Objetivos claros y alcanzables establecidos.	En la institución donde labora se establecen objetivos claros y alcanzables en la misión y visión.	1	1	1	1	
		Se definen indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos.	0	1	1	1	
	Planes estratégicos y operativos desarrollados.	Se desarrollan oportunamente planes estratégicos y operativos en su institución.	1	1	1	1	
		Se asignan adecuadamente los recursos para el cumplimiento de las acciones pedagógicas.	0	1	0	1	
	Planes revisados y actualizados.	Se revisan y actualizan periódicamente los documentos de gestión institucional.	1	1	1	1	
	Prever necesidades.	Se cuenta con planes de contingencia para alguna situación institucional imprevista.	0	0	1	1	

con dificultades académicas identificadas durante el año escolar.							
Organización: según Baldeón y Baldeón (2023) la organización en una escuela se refiere a la estructuración de los recursos humanos y materiales de forma eficiente y efectiva para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye asignar responsabilidades a los docentes, crear equipos de trabajo, y establecer procesos para maximizar la productividad y la coordinación (Hoyos et al., 2023). Por ejemplo, un director escolar puede organizar reuniones regulares de planificación con el cuerpo docente para asignar responsabilidades y recursos para actividades extracurriculares.	Estructura organizativa diseñada y definida.	Las actividades directivas y de docentes están claramente definidas en su institución.	1	1	0	1	
	Roles y responsabilidades asignados efectivamente.	Se asignan responsabilidades institucionales en función al marco normativo.	1	1	1	1	
	Procesos y procedimientos organizativos implementados.	Se implementan procedimientos eficientes para los trámites administrativos.	1	1	1	1	
	Equipos de trabajo desarrollados y gestionados.	Se organizan y gestionan equipos de trabajo de manera eficiente en su institución	1	1	1	1	
	Comunicación interna facilitada.	Se utilizan medios tecnológicos eficientes para anunciar comunicados inmediatos.	1	0	1	1	
Coordinación: según Misad et al. (2022), la coordinación en el ámbito educativo implica armonizar las actividades y recursos escolares para asegurar un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo. Los directivos deben asegurarse de que todos los componentes de la escuela trabajen juntos de manera coherente hacia objetivos educativos comunes (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede coordinar la programación de horarios para maximizar el uso de recursos compartidos como laboratorios de ciencias	Armonizar actividades	La coordinación del equipo jerárquico y directivo en su institución es participativa y democrática.	0	1	1	1	
	Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo y la comunicación entre los miembros del equipo de su institución es abierta, precisa y sincera.	1	1	1	1	
	Objetivos educativos comunes	Las relaciones interpersonales propician el alcance de objetivos comunes y metas institucionales.	1	1	1	1	
	Recursos didácticos	Se asignan recursos tecnológicos que fortalezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Reuniones y encuentros programados regularmente.	Programan regularmente reuniones y encuentros para coordinar actividades académicas.	1	1	1	1	

o bibliotecas.							
Monitoreo y Evaluación, según Álvarez (2024), los directivos escolares deben proporcionar retroalimentación constructiva, tomar las acciones correctivas necesarias para mejorar la calidad educativa (Padilla y Vargas, 2023). Por ejemplo, un director puede realizar observaciones regulares en el aula para evaluar la efectividad de las estrategias de enseñanza de los docentes y proporcionar orientación para la mejora.	Indicadores clave de desempeño establecidos.	Establecen indicadores de desempeño para valorar las actividades de los docentes.	1	1	1	1	
	Datos relevantes recopilados sistemáticamente.	Recopilan sistemáticamente datos relevantes para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Retroalimentación continua proporcionada.	Ofrecen retroalimentación continua a tus compañeros y equipos para fortalecer su competencia docente.	1	1	1	1	
	Comparación de desempeño con estándares.	Comparan el desempeño docente y administrativo con estándares y metas establecidas.	1	0	1	1	
	Acciones correctivas implementadas según resultados.	Implementan acciones correctivas según los resultados de la evaluación.	1	1	1	1	
Toma de Decisiones, la toma de decisiones es una dimensión clave donde los directivos escolares son responsables de tomar decisiones importantes que afectan al entorno educativo, basadas en análisis de datos, evaluación de riesgos y consideraciones pedagógicas, de acuerdo a Ramos (2023). Esto incluye decisiones sobre la contratación de personal, la asignación de recursos, el desarrollo curricular y las políticas escolares (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede tomar decisiones sobre la contratación de nuevos docentes basadas en las necesidades académicas y el perfil de la comunidad escolar.	Información relevante analizada exhaustivamente.	Realizan un análisis exhaustivo de información relevante antes de tomar decisiones.	1	1	1	1	
	Consideración de riesgos y beneficios.	Consideran los riesgos y beneficios asociados a cada decisión.	1	0	1	1	
	Decisiones implementadas efectivamente.	Se considera las sugerencias de la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Asignación de recursos	Se asignan eficientemente los recursos humanos y financieros para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Evaluación continua de resultados y ajustes.	Se evalúan continuamente los resultados obtenidos para realizar los ajustes según sea necesario.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Alfredo Miguel Córdova Zorrilla
Documento de identidad	80107704
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho
Cargo	Docente
Número telefónico	948108400
Código ORCID	0000-0002-0350-7726
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mtro. Alfredo Miguel Córdova Zorrilla

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Competencia docente y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER ÑAUPA TALAVERA
D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Definición de la variable: Según Buils et al. (2023), la competencia docente se define como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea, en este caso, la enseñanza y el aprendizaje.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Competencias para la Enseñanza, los docentes deben poseer un dominio profundo de los conocimientos disciplinarios relacionados con la materia que enseñan, lo cual implica comprender los principios y teorías fundamentales, así como saber aplicar estos conocimientos de manera práctica y relevante para los estudiantes. Según Alemán et al. (2023) la habilidad para diseñar un currículo efectivo es crucial, siendo imperativa la capacidad de desarrollar planes de estudio adaptados a las necesidades y niveles de los estudiantes,	Contenidos curriculares dominados.	Tienes un dominio de los contenidos curriculares relevantes para tu área de enseñanza.	1	1	1	1	
		Eres capaz de planificar sesiones de enseñanza efectivas que fomentan el aprendizaje significativo.	1	1	1	1	
	Métodos pedagógicos y estrategias utilizados.	Utilizas métodos pedagógicos y estrategias de aprendizaje activos que propicien el interés por el aprendizaje de tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Planes adaptados a necesidades.	Monitoreas regularmente el progreso y el aprendizaje de tus estudiantes para adaptar tu enseñanza según sus necesidades.	1	0	1	1	
	Aprendizaje significativo	Promueves el aprendizaje significativo generando un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula donde todos los estudiantes se sienten valorados y escuchados.	1	1	1	1	

utilizando herramientas pedagógicas que fomenten un aprendizaje significativo. De otro lado, autores como Banoy y Montoya (2022) indican que la evaluación educativa incluye el diseño de métodos de evaluación justos y efectivos para medir el progreso de los estudiantes.	Herramientas pedagógicas.	Utilizas las tecnologías educativas para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	1	1	
	Diseño de métodos de evaluación.	Ofreces retroalimentación constructiva y motivadora a tus estudiantes para impulsar su desarrollo académico y personal.	1	0	1	1	
Competencias para la Gestión Educativa, el cual refiere que los docentes deben poseer habilidades de gestión del aula para crear un ambiente de aprendizaje positivo y seguro que promueva la participación y el desarrollo de los estudiantes (Minedu, 2019), de acuerdo a autores como Villarreal (2023) y Alemán et al. (2023), la capacidad de diferenciar la enseñanza según las necesidades individuales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes es esencial para garantizar un aprendizaje efectivo y equitativo. Además, la colaboración escolar efectiva con otros profesionales educativos es crucial para mejorar las prácticas pedagógicas y el ambiente escolar en su conjunto (Rodríguez et al., 2022).	Recursos educativos administrados eficientemente.	Organizas y administras eficientemente los recursos educativos disponibles para maximizar su impacto en el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Ambiente inclusivo y respetuoso	Estableces normativas y procedimientos escolares claros que contribuyen a un ambiente escolar seguro y ordenado.	1	1	1	1	
	Enseñanza contextualizada y diferenciada	En tu institución diseñan planes contextualizados y diferenciados que permiten adaptarse a la realidad local y regional.	1	1	1	1	
	Participación y asistencia escolar mejoradas.	Gestionas adecuadamente las relaciones con padres, estudiantes y personal educativo, fomentando la colaboración y comunicación.	1	0	0	1	
	Métodos pedagógicos innovadores desarrollados.	Implementas estrategias innovadoras para mejorar la participación y la asistencia de los estudiantes.	1	0	1	1	
		Desarrollas programas y proyectos educativos que responden a las necesidades y desafíos actuales.	1	1	1	1	
	Colaboración y trabajo en equipo promovidos.	Promueves la colaboración y el trabajo en equipo en la institución para alcanzar objetivos educativos comunes.	1	1	1	1	
Competencia para la Mejora Continua, el cual refiere que los docentes deben poseer para llevar a cabo capacitaciones, actualizaciones, programas de entrenamiento en diseño curricular y otras en beneficio de su acción educativa (HSS, 2023). Según Villarreal (2023),	Compromiso con desarrollo profesional	Estás comprometido con tu desarrollo profesional y buscas constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento.	1	1	1	1	
	Capacitaciones en programas pedagógicos	Participas activamente en las capacitaciones que fortalezcan tus competencias pedagógicas y para la empleabilidad.	1	1	1	1	
	Actualizaciones específicas.	Te actualizas regularmente en la formación específica que desarrollas según los avances tecnológicos actuales.	1	0	1	1	

esto fomenta el compromiso en la acción educativa, así como el fortalecimiento de la colaboración con otros colaboradores de la organización.	Buenas prácticas compartidas.	Fomentas una actitud centrada en el aprendizaje continuo y la mejora constante.	0	1	0	1	
		Te adaptas a cambios y nuevas tendencias en el ámbito educativo para mantenerte relevante y efectivo en la función docente.	1	0	1	1	
Competencias de Identidad Docente, el cual refiere que los docentes deben cultivar una actitud reflexiva y de desarrollo personal, siendo que, tal como señalan autores como Bustamante y Elera (2023) y Alemán et al. (2023), el docente debe poseer la capacidad de autoevaluarse e identificarse como un miembro valioso de la organización. En ese sentido, es imperativo actuar con ética profesional, manteniendo integridad y respeto hacia los estudiantes, colegas y la comunidad escolar, es importante para establecer relaciones de confianza y construir un ambiente educativo positivo (HSS, 2023).	Reflexión crítica sobre prácticas.	Comprendes el impacto social y emocional de tu rol como docente en la percepción de tus estudiantes.	0	1	1	1	
	Desarrollo personal	Inspiras y motivas a tus estudiantes hacia el aprendizaje, promoviendo un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.	1	1	1	1	
	Relaciones empáticas y respetuosas cultivadas.	Promueves valores y actitudes positivas entre tus estudiantes para fomentar una convivencia respetuosa y armoniosa.	1	1	1	1	
	Contribuir al ambiente educativo positivo	Reflexionas críticamente sobre tus prácticas pedagógicas y decisiones educativas para mejorar continuamente tu desempeño.	0	1	0	1	
	Ética profesional	Evita cualquier forma de favoritismo con los estudiantes promoviendo una igualdad de oportunidad para todos.	0	1	0	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Alfredo Miguel Córdova Zorrilla
Documento de identidad	80107704
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho
Cargo	Docente
Número telefónico	948108400
Código ORCID	0000-0002-0350-7726
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mg. ROLANDO, MARTINEZ CHAVEZ

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: gestión directiva y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER ÑAUPA TALAVERA

D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Definición de la variable: Según Baldeón y Baldeón (2023), implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la institución educativa y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación: planificación en el contexto escolar implica establecer objetivos educativos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos (Hoyos et al., 2023). Según Jihuallanca (2023), los directivos deben anticipar las necesidades académicas y pedagógicas futuras de los estudiantes, diseñando planes efectivos para abordar desafíos y oportunidades educativas. Por ejemplo, un director escolar puede planificar un programa de tutoría después de clases para estudiantes	Objetivos claros y alcanzables establecidos.	En la institución donde labora se establecen objetivos claros y alcanzables en la misión y visión.	1	0	1	1	
		Se Definen indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos.	1	1	1	1	
	Planes estratégicos y operativos desarrollados.	Se desarrollan oportunamente planes estratégicos y operativos en su institución.	1	1	1	1	
		Se asignan adecuadamente los recursos para el cumplimiento de las acciones pedagógicas.	1	1	1	1	
	Planes revisados y actualizados.	Se revisan y actualizan periódicamente los documentos de gestión institucional.	1	1	1	1	
	Prever necesidades.	Se cuenta con planes de contingencia para alguna situación institucional imprevista.	1	0	1	1	

con dificultades académicas identificadas durante el año escolar.							
Organización: según Baldeón y Baldeón (2023) la organización en una escuela se refiere a la estructuración de los recursos humanos y materiales de forma eficiente y efectiva para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye asignar responsabilidades a los docentes, crear equipos de trabajo, y establecer procesos para maximizar la productividad y la coordinación (Hoyos et al., 2023). Por ejemplo, un director escolar puede organizar reuniones regulares de planificación con el cuerpo docente para asignar responsabilidades y recursos para actividades extracurriculares.	Estructura organizativa diseñada y definida.	Las actividades directivas y de docentes están claramente definidas en su institución.	1	1	1	1	
	Roles y responsabilidades asignados efectivamente.	Se asignan responsabilidades institucionales en función al marco normativo.	1	0	1	1	
	Procesos y procedimientos organizativos implementados.	Se implementan procedimientos eficientes para los trámites administrativos.	1	1	1	1	
	Equipos de trabajo desarrollados y gestionados.	Se organizan y gestionan equipos de trabajo de manera eficiente en su institución.	1	1	1	1	
	Comunicación interna facilitada.	Se utilizan medios tecnológicos eficientes para anunciar comunicados inmediatos.	1	1	1	1	
Coordinación: según Misad et al. (2022), la coordinación en el ámbito educativo implica armonizar las actividades y recursos escolares para asegurar un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo. Los directivos deben asegurarse de que todos los componentes de la escuela trabajen juntos de manera coherente hacia objetivos educativos comunes (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede coordinar la programación de horarios para maximizar el uso de recursos compartidos como laboratorios de ciencias o bibliotecas.	Armonizar actividades	La coordinación del equipo jerárquico y directivo en su institución es participativa y democrática.	1	1	0	1	
	Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo y la comunicación entre los miembros del equipo de su institución es abierta, precisa y sincera.	1	1	1	1	
	Objetivos educativos comunes	Las relaciones interpersonales propician el alcance de objetivos comunes y metas institucionales.	1	1	1	1	
	Recursos didácticos	Se asignan recursos tecnológicos que fortalezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Reuniones y encuentros programados regularmente.	Programan regularmente reuniones y encuentros para coordinar actividades académicas.	1	1	1	1	

Monitoreo y Evaluación, según Álvarez (2024), los directivos escolares deben proporcionar retroalimentación constructiva, tomar las acciones correctivas necesarias para mejorar la calidad educativa (Padilla y Vargas, 2023). Por ejemplo, un director puede realizar observaciones regulares en el aula para evaluar la efectividad de las estrategias de enseñanza de los docentes y proporcionar orientación para la mejora.	Indicadores clave de desempeño establecidos.	Establecen indicadores de desempeño para valorar las actividades de los docentes.	1	1	0	1	
	Datos relevantes recopilados sistemáticamente.	Recopilan sistemáticamente datos relevantes para la toma de decisiones.	0	1	1	1	
	Retroalimentación continúa proporcionada.	Ofrecen retroalimentación continua a tus compañeros y equipos para fortalecer su competencia docente.	1	1	1	1	
	Comparación de desempeño con estándares.	Comparan el desempeño docente y administrativo con estándares y metas establecidas.	1	1	1	1	
	Acciones correctivas implementadas según resultados.	Implementan acciones correctivas según los resultados de la evaluación.	1	0	1	1	
Toma de Decisiones, la toma de decisiones es una dimensión clave donde los directivos escolares son responsables de tomar decisiones importantes que afectan al entorno educativo, basadas en análisis de datos, evaluación de riesgos y consideraciones pedagógicas, de acuerdo a Ramos (2023). Esto incluye decisiones sobre la contratación de personal, la asignación de recursos, el desarrollo curricular y las políticas escolares (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede tomar decisiones sobre la contratación de nuevos docentes basadas en las necesidades académicas y el perfil de la comunidad escolar.	Información relevante analizada exhaustivamente.	Realizan un análisis exhaustivo de información relevante antes de tomar decisiones.	1	1	1	1	
	Consideración de riesgos y beneficios.	Consideran los riesgos y beneficios asociados a cada decisión.	1	1	1	1	
	Decisiones implementadas efectivamente.	Se considera las sugerencias de la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Asignación de recursos	Se asignan eficientemente los recursos humanos y financieros para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Evaluación continua de resultados y ajustes.	Se evalúan continuamente los resultados obtenidos para realizar los ajustes según sea necesario.	1	1	0	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Rolando Martínez Chávez
Documento de identidad	28308193
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Particular
Cargo	Asesor
Número telefónico	999405949
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mg. ROLANDO, MARTINEZ CHAVEZ

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: competencia docente y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER ÑAUPA TALAVERA
D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

Definición de la variable: Según Buils et al. (2023), la competencia docente se define como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea, en este caso, la enseñanza y el aprendizaje.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Competencias para la Enseñanza, los docentes deben poseer un dominio profundo de los conocimientos disciplinarios relacionados con la materia que enseñan, lo cual implica comprender los principios y teorías fundamentales, así como saber aplicar estos conocimientos de manera práctica y relevante para los estudiantes. Según Alemán et al. (2023) la habilidad para diseñar un currículo efectivo es crucial, siendo imperativa la capacidad de desarrollar planes de estudio adaptados a las necesidades y niveles de los estudiantes, utilizando herramientas pedagógicas que fomenten un aprendizaje significativo. De otro lado, autores como Banoy y	Contenidos curriculares dominados.	Tienes un dominio de los contenidos curriculares relevantes para tu área de enseñanza.	1	1	0	1	
		Eres capaz de planificar sesiones de enseñanza efectivas que fomentan el aprendizaje significativo.	1	1	1	1	
	Métodos pedagógicos y estrategias utilizados.	Utilizas métodos pedagógicos y estrategias de aprendizaje activos que propicien el interés por el aprendizaje de tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Planes adaptados a necesidades.	Monitoreas regularmente el progreso y el aprendizaje de tus estudiantes para adaptar tu enseñanza según sus necesidades.	1	1	1	1	
	Aprendizaje significativo	Promueves el aprendizaje significativo generando un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula donde todos los estudiantes se sienten valorados y escuchados.	1	1	1	1	
	Herramientas pedagógicas.	Utilizas las tecnologías educativas para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	1	1	
	Diseño de métodos de evaluación.	Ofreces retroalimentación constructiva y motivadora a tus estudiantes para impulsar su desarrollo académico y	1	0	1	1	

Montoya (2022) indican que la evaluación educativa incluye el diseño de métodos de evaluación justos y efectivos para medir el progreso de los estudiantes.		personal.					
Competencias para la Gestión Educativa, el cual refiere que los docentes deben poseer habilidades de gestión del aula para crear un ambiente de aprendizaje positivo y seguro que promueva la participación y el desarrollo de los estudiantes (Minedu, 2019), de acuerdo a autores como Villarreal (2023) y Alemán et al. (2023), la capacidad de diferenciar la enseñanza según las necesidades individuales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes es esencial para garantizar un aprendizaje efectivo y equitativo. Además, la colaboración escolar efectiva con otros profesionales educativos es crucial para mejorar las prácticas pedagógicas y el ambiente escolar en su conjunto (Rodríguez et al., 2022).	Recursos educativos administrados eficientemente.	Organizas y administras eficientemente los recursos educativos disponibles para maximizar su impacto en el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Ambiente inclusivo y respetuoso	Estableces normativas y procedimientos escolares claros que contribuyen a un ambiente escolar seguro y ordenado.	1	1	1	1	
	Enseñanza contextualizada y diferenciada	En tu institución diseñan planes contextualizados y diferenciados que permiten adaptarse a la realidad local y regional.	1	1	1	1	
	Participación y asistencia escolar mejoradas.	Gestionas adecuadamente las relaciones con padres, estudiantes y personal educativo, fomentando la colaboración y comunicación.	1	1	1	1	
	Métodos pedagógicos innovadores desarrollados.	Implementas estrategias innovadoras para mejorar la participación y la asistencia de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Desarrollas programas y proyectos educativos que responden a las necesidades y desafíos actuales.	1	1	1	1	
Colaboración y trabajo en equipo promovidos.	Promueves la colaboración y el trabajo en equipo en la institución para alcanzar objetivos educativos comunes.	1	1	1	1		
Competencia para la Mejora Continua, el cual refiere que los docentes deben poseer para llevar a cabo capacitaciones, actualizaciones, programas de entrenamiento en diseño curricular y otras en beneficio de su acción educativa (HSS, 2023). Según Villarreal (2023),	Compromiso con desarrollo profesional.	Estás comprometido con tu desarrollo profesional y buscas constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento.	1	1	1	1	
	Capacitaciones en programas pedagógicos	Participas activamente en las capacitaciones que fortalezcan tus competencias pedagógicas y para la empleabilidad.	1	1	1	1	
	Actualizaciones específicas.	Te actualizas regularmente en la formación específica que desarrollas según los avances tecnológicos actuales.	1	1	1	1	

esto fomenta el compromiso en la acción educativa, así como el fortalecimiento de la colaboración con otros colaboradores de la organización.	Buenas prácticas compartidas.	Fomentas una actitud centrada en el aprendizaje continuo y la mejora constante.	1	1	0	1	
		Te adaptas a cambios y nuevas tendencias en el ámbito educativo para mantenerte relevante y efectivo en la función docente.	1	1	1	1	
Competencias de Identidad Docente, el cual refiere que los docentes deben cultivar una actitud reflexiva y de desarrollo personal, siendo que, tal como señalan autores como Bustamante y Elera (2023) y Alemán et al. (2023), el docente debe poseer la capacidad de autoevaluarse e identificarse como un miembro valioso de la organización. En ese sentido, es imperativo actuar con ética profesional, manteniendo integridad y respeto hacia los estudiantes, colegas y la comunidad escolar, es importante para establecer relaciones de confianza y construir un ambiente educativo positivo (HSS, 2023).	Reflexión crítica sobre prácticas.	Comprendes el impacto social y emocional de tu rol como docente en la percepción de tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	Inspiras y motivas a tus estudiantes hacia el aprendizaje, promoviendo un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.	1	1	1	1	
	Relaciones empáticas y respetuosas cultivadas.	Promueves valores y actitudes positivas entre tus estudiantes para fomentar una convivencia respetuosa y armoniosa.	1	1	1	1	
	Contribuir al ambiente educativo positivo	Reflexionas críticamente sobre tus prácticas pedagógicas y decisiones educativas para mejorar continuamente tu desempeño.	0	1	1	1	
	Ética profesional	Evita cualquier forma de favoritismo con los estudiantes promoviendo una igualdad de oportunidad para todos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Rolando Martínez Chávez
Documento de identidad	28308193
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Particular
Cargo	Asesor
Número telefónico	999405949
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mg. DAVIZ QUISPE ORTEGA

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: gestión directiva y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER NAUPA TALAVERA
D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

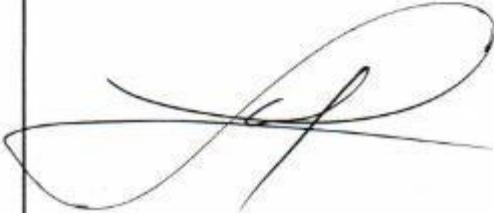
Definición de la variable: Según Baldeón y Baldeón (2023), implica la interacción social y la coordinación del director y su equipo directivo, quienes trabajan considerando dos aspectos clave: la administración de la institución educativa y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
<p>Planificación: planificación en el contexto escolar implica establecer objetivos educativos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos (Hoyos et al., 2023). Según Jihuallanca (2023), los directivos deben anticipar las necesidades académicas y pedagógicas futuras de los estudiantes, diseñando planes efectivos para abordar desafíos y oportunidades educativas. Por ejemplo, un director escolar puede planificar un programa de tutoría después de clases para estudiantes con dificultades académicas identificadas durante el año</p>	Objetivos claros y alcanzables establecidos.	En la institución donde labora se establecen objetivos claros y alcanzables en la misión y visión.	1	1	0	1	
		Se Definen indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos.	1	1	1	1	
	Planes estratégicos y operativos desarrollados.	Se desarrollan oportunamente planes estratégicos y operativos en su institución.	1	1	1	1	
		Se asignan adecuadamente los recursos para el cumplimiento de las acciones pedagógicas.	1	0	1	1	
	Planes revisados y actualizados.	Se revisan y actualizan periódicamente los documentos de gestión institucional.	1	1	1	1	
	Prever necesidades.	Se cuenta con planes de contingencia para alguna situación institucional imprevista.	0	1	1	1	

escolar.							
Organización: según Baldeón y Baldeón (2023) la organización en una escuela se refiere a la estructuración de los recursos humanos y materiales de forma eficiente y efectiva para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye asignar responsabilidades a los docentes, crear equipos de trabajo, y establecer procesos para maximizar la productividad y la coordinación (Hoyos et al., 2023). Por ejemplo, un director escolar puede organizar reuniones regulares de planificación con el cuerpo docente para asignar responsabilidades y recursos para actividades extracurriculares.	Estructura organizativa diseñada y definida.	Las actividades directivas y de docentes están claramente definidas en su institución.	1	1	1	1	
	Roles y responsabilidades asignados efectivamente.	Se asignan responsabilidades institucionales en función al marco normativo.	1	1	0	1	
	Procesos y procedimientos organizativos implementados.	Se implementan procedimientos eficientes para los trámites administrativos.	1	1	1	1	
	Equipos de trabajo desarrollados y gestionados.	Se organizan y gestionan equipos de trabajo de manera eficiente en su institución.	1	1	1	1	
	Comunicación interna facilitada.	Se utilizan medios tecnológicos eficientes para anunciar comunicados inmediatos.	1	0	1	1	
Coordinación: según Misad et al. (2022), la coordinación en el ámbito educativo implica armonizar las actividades y recursos escolares para asegurar un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo. Los directivos deben asegurarse de que todos los componentes de la escuela trabajen juntos de manera coherente hacia objetivos educativos comunes (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede coordinar la programación de horarios para maximizar el uso de recursos compartidos como laboratorios de ciencias o bibliotecas.	Armonizar actividades	La coordinación del equipo jerárquico, directivo y docente en su institución es participativa y democrática.	1	1	1	1	
	Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo y la comunicación entre los miembros del equipo de su institución es abierta, precisa y sincera.	1	1	1	1	
	Objetivos educativos comunes	Las relaciones interpersonales propician el alcance de objetivos comunes y metas institucionales.	1	1	1	1	
	Recursos didácticos	Se asignan recursos tecnológicos que fortalezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Reuniones y encuentros programados regularmente.	Programan regularmente reuniones y encuentros para coordinar actividades académicas.	1	1	1	1	

Monitoreo y Evaluación, según Álvarez (2024), los directivos escolares deben proporcionar retroalimentación constructiva, tomar las acciones correctivas necesarias para mejorar la calidad educativa (Padilla y Vargas, 2023). Por ejemplo, un director puede realizar observaciones regulares en el aula para evaluar la efectividad de las estrategias de enseñanza de los docentes y proporcionar orientación para la mejora.	Indicadores clave de desempeño establecidos.	Establecen indicadores de desempeño para valorar las actividades de los docentes.	1	0	1	1	
	Datos relevantes recopilados sistemáticamente.	Recopilan sistemáticamente datos relevantes para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Retroalimentación continua proporcionada.	Ofrecen retroalimentación continua a tus compañeros y equipos para fortalecer su competencia docente.	1	1	1	0	
	Comparación de desempeño con estándares.	Comparan el desempeño docente y administrativo con estándares y metas establecidas.	1	1	1	1	
	Acciones correctivas implementadas según resultados.	Implementan acciones correctivas según los resultados de la evaluación.	1	1	1	1	
Toma de Decisiones, la toma de decisiones es una dimensión clave donde los directivos escolares son responsables de tomar decisiones importantes que afectan al entorno educativo, basadas en análisis de datos, evaluación de riesgos y consideraciones pedagógicas, de acuerdo a Ramos (2023). Esto incluye decisiones sobre la contratación de personal, la asignación de recursos, el desarrollo curricular y las políticas escolares (Analuisa y Pila, 2020). Por ejemplo, un director puede tomar decisiones sobre la contratación de nuevos docentes basadas en las necesidades académicas y el perfil de la comunidad escolar.	Información relevante analizada exhaustivamente.	Realizan un análisis exhaustivo de información relevante antes de tomar decisiones.	0	1	1	1	
	Consideración de riesgos y beneficios.	Consideran los riesgos y beneficios asociados a cada decisión.	1	1	1	1	
	Decisiones implementadas efectivamente.	Se considera las sugerencias de la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Asignación de recursos	Se asignan eficientemente los recursos humanos y financieros para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	0	
	Evaluación continua de resultados y ajustes.	Se evalúan continuamente los resultados obtenidos para realizar los ajustes según sea necesario.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Luis Daviz Quispe Ortega
Documento de identidad	41727315
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTPub. Manuel Antonio Hierro Pozo
Cargo	Coordinador académico
Número telefónico	931089799
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Mg. LUIS DAVIZ QUISPE ORTEGA

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 Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: competencia docente y 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.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- 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.



.....
LANDER ÑAUPA TALAVERA
D.N.I 42474343

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de huamanga, Ayacucho 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPETENCIA DOCENTE

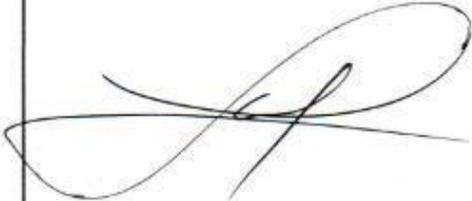
Definición de la variable: Según Buils et al. (2023), la competencia docente se define como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea, en este caso, la enseñanza y el aprendizaje.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Competencias para la Enseñanza, los docentes deben poseer un dominio profundo de los conocimientos disciplinarios relacionados con la materia que enseñan, lo cual implica comprender los principios y teorías fundamentales, así como saber aplicar estos conocimientos de manera práctica y relevante para los estudiantes. Según Alemán et al. (2023) la habilidad para diseñar un currículo efectivo es crucial, siendo imperativa la capacidad de desarrollar planes de estudio adaptados a las necesidades y niveles de los estudiantes, utilizando herramientas pedagógicas que fomenten un aprendizaje significativo. De otro lado, autores como Banoy y Montoya (2022) indican que la evaluación educativa incluye el	Contenidos curriculares dominados.	Tienes un dominio de los contenidos curriculares relevantes para tu área de enseñanza.	1	1	1	1	
		Eres capaz de planificar sesiones de enseñanza efectivas que fomentan el aprendizaje significativo.	1	0	1	1	
	Métodos pedagógicos y estrategias utilizados.	Utilizas métodos pedagógicos y estrategias de aprendizaje activos que propicien el interés por el aprendizaje de tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Planes adaptados a necesidades.	Monitoreas regularmente el progreso y el aprendizaje de tus estudiantes para adaptar tu enseñanza según sus necesidades.	1	1	1	1	
	Aprendizaje significativo	Promueves el aprendizaje significativo generando un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula donde todos los estudiantes se sienten valorados y escuchados.	1	1	1	1	
	Herramientas pedagógicas.	Utilizas las tecnologías educativas para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	0	1	
	Diseño de métodos de evaluación.	Ofreces retroalimentación constructiva y motivadora a tus estudiantes para impulsar su desarrollo académico y personal.	1	1	1	1	

diseño de métodos de evaluación justos y efectivos para medir el progreso de los estudiantes.							
Competencias para la Gestión Educativa, el cual refiere que los docentes deben poseer habilidades de gestión del aula para crear un ambiente de aprendizaje positivo y seguro que promueva la participación y el desarrollo de los estudiantes (Minedu, 2019). de acuerdo a autores como Villarreal (2023) y Alemán et al. (2023), la capacidad de diferenciar la enseñanza según las necesidades individuales y los estilos de aprendizaje de los estudiantes es esencial para garantizar un aprendizaje efectivo y equitativo. Además, la colaboración escolar efectiva con otros profesionales educativos es crucial para mejorar las prácticas pedagógicas y el ambiente escolar en su conjunto (Rodríguez et al., 2022).	Recursos educativos administrados eficientemente.	Organizas y administras eficientemente los recursos educativos disponibles para maximizar su impacto en el aprendizaje.	1	1	1	1	
	Ambiente inclusivo y respetuoso	Estableces normativas y procedimientos escolares claros que contribuyen a un ambiente escolar seguro y ordenado.	0	1	1	1	
	Enseñanza contextualizada y diferenciada	En tu institución diseñan planes contextualizados y diferenciados que permiten adaptarse a la realidad local y regional.	1	1	1	1	
	Participación y asistencia escolar mejoradas.	Gestionas adecuadamente las relaciones con padres, estudiantes y personal educativo, fomentando la colaboración y comunicación.	1	1	0	1	
	Métodos pedagógicos innovadores desarrollados.	Implementas estrategias innovadoras para mejorar la participación y la asistencia de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Desarrollas programas y proyectos educativos que responden a las necesidades y desafíos actuales.	1	1	1	1	
	Colaboración y trabajo en equipo promovidos.	Promueves la colaboración y el trabajo en equipo en la institución para alcanzar objetivos educativos comunes.	0	1	1	1	
Competencia para la Mejora Continua, el cual refiere que los docentes deben poseer para llevar a cabo capacitaciones, actualizaciones, programas de entrenamiento en diseño curricular y otras en beneficio de su acción educativa (HSS, 2023). Según Villarreal (2023), esto fomenta el compromiso en la acción educativa, así como el fortalecimiento de la colaboración con otros	Compromiso con desarrollo profesional.	Estás comprometido con tu desarrollo profesional y buscas constantemente oportunidades de aprendizaje y crecimiento.	1	1	1	1	
	Capacitaciones en programas pedagógicos	Participas activamente en las capacitaciones que fortalezcan tus competencias pedagógicas y para la empleabilidad.	1	1	1	1	
	Actualizaciones específicas.	Te actualizas regularmente en la formación específica que desarrollas según los avances tecnológicos actuales.	1	0	1	1	
	Buenas prácticas compartidas.	Fomentas una actitud centrada en el aprendizaje continuo y la mejora constante.	1	1	1	1	

colaboradores de la organización.		Te adaptas a cambios y nuevas tendencias en el ámbito educativo para mantenerte relevante y efectivo en la función docente.	1	1	1	1	
Competencias de Identidad Docente, el cual refiere que los docentes deben cultivar una actitud reflexiva y de desarrollo personal, siendo que, tal como señalan autores como Bustamante y Elera (2023) y Alemán et al. (2023), el docente debe poseer la capacidad de autoevaluarse e identificarse como un miembro valioso de la organización. En ese sentido, es imperativo actuar con ética profesional, manteniendo integridad y respeto hacia los estudiantes, colegas y la comunidad escolar, es importante para establecer relaciones de confianza y construir un ambiente educativo positivo (HSS, 2023).	Reflexión crítica sobre prácticas.	Comprendes el impacto social y emocional de tu rol como docente en la percepción de tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	Inspiras y motivas a tus estudiantes hacia el aprendizaje, promoviendo un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.	1	1	1	1	
	Relaciones empáticas y respetuosas cultivadas.	Promueves valores y actitudes positivas entre tus estudiantes para fomentar una convivencia respetuosa y armoniosa.	1	1	1	1	
	Contribuir al ambiente educativo positivo	Reflexionas críticamente sobre tus prácticas pedagógicas y decisiones educativas para mejorar continuamente tu desempeño.	1	1	1	0	
	Ética profesional	Evita cualquier forma de favoritismo con los estudiantes promoviendo una igualdad de oportunidad para todos.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos sobre la relación de la gestión directiva y competencia docente.
Nombres y apellidos del experto	Luis Daviz Quispe Ortega
Documento de identidad	41727315
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTPub. Manuel Antonio Hierro Pozo
Cargo	Coordinador académico
Número telefónico	931089799
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados de análisis de consistencia interna

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD		
1	N°	GESTION DIRECTIVA																														
2		Planificación						Organización					Coordinación					Monitoreo y evaluación				Toma de decisiones										
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	Suma				
4	1	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	91					
5	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	76				
6	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	95				
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	117				
8	5	4	5	4	3	3	2	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	93				
9	6	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74				
10	7	3	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	71					
11	Varianza	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0					
12	de	18.69387755																														
13	de la suma																															
14	de los																															
15	items	221.8367347																														
16																																
17																																
18																																
19																																
20																																
21																																
22																																
23																																
24																																
25																																
26																																
27																																
28																																
29																																
30																																
31																																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α	Coficiente de confiabilidad de cuestionario	0.95
k	Numero de item de instrumento	26
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	sumatoria de la variable de los items	18.6939
S_T^2	varianza total del instrumento	221.837

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente cobfiabilidad
1	confiabilidad perfecta

Entonces se concluye que el instrumento es de excelente confiabilidad.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
1	N°	COMPETENCIA DOCENTE																											
2		Competencias para la enseñanza							Competencias para la gestion educativa							Competencia para la mejora continua				competencias para identidad docente									
3																													
4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	SUMA			
5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	107			
6	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	99			
7	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112			
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	112				
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	107			
10	6	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96			
11	7	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	81				
12	Varianza	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0				
13	Sumatoria de	12																											
14	Varianza de la suma de los items	105.1428571																											
15																													
16																													
17																													
18																													
19																													
20																													
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													
29																													
30																													

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

α	Coeficiente de confiabilidad de cuestionario	0.92438563
k	Numero de item de instrumento	24
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	sumatoria de la variable de los items	12
S_T^2	varianza total del instrumento	105.142857

Entonces se concluye que el instrumento es de excelente confiabilidad.

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: [colocar el título]

Investigador (a) (es): [colocar nombres y apellidos completos de los investigadores]

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "colocar el título", cuyo objetivo es colocar el objetivo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio colocar el nombre del programa, de la Universidad César Vallejo del campus colocar campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución colocar el nombre de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

colocar el impacto

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de colocar el ambiente de la institución indicar la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Anexo 7. Análisis complementario

7.1. Cálculo de la muestra.

Donde:

n= muestra a obtener

Z = Margen de confianza

N = Muestra

P = Posibilidad de éxito

Q = Posibilidad de error

E = Error (1-10)

n =?

Z = 1,96

N =80

P =0,5

Q =0,5

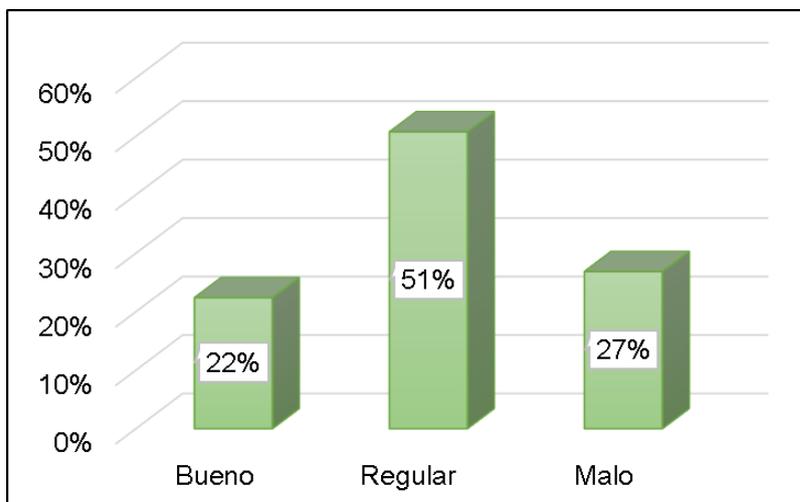
E =0,05

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

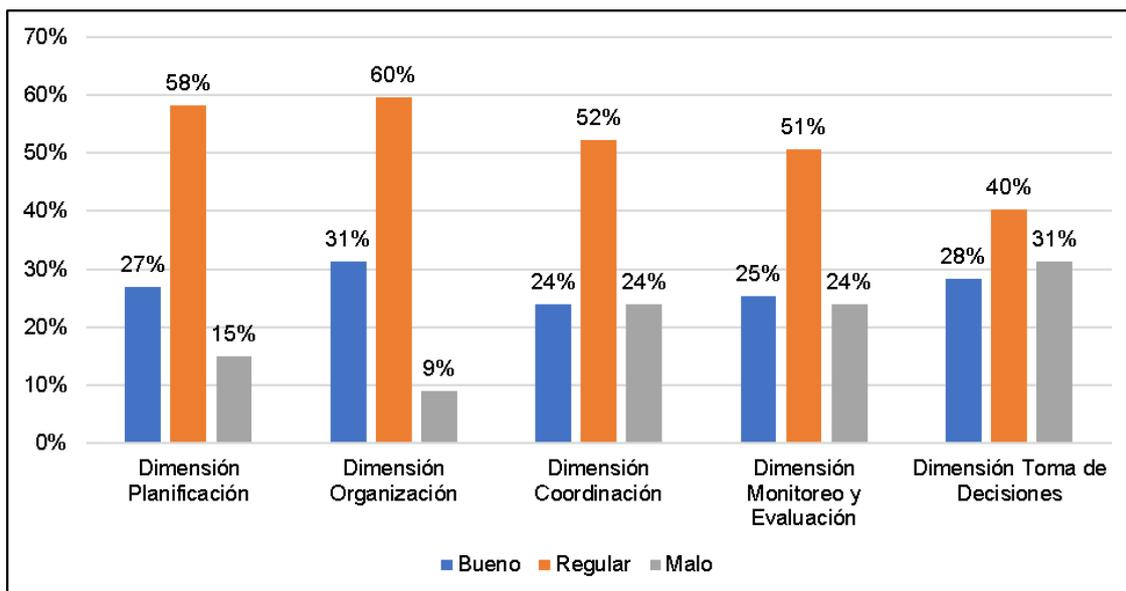
$$n = \frac{3,84 * 80 * 1 * 1}{79 + 3,84 * 1 * 1}$$

$$n = 67$$

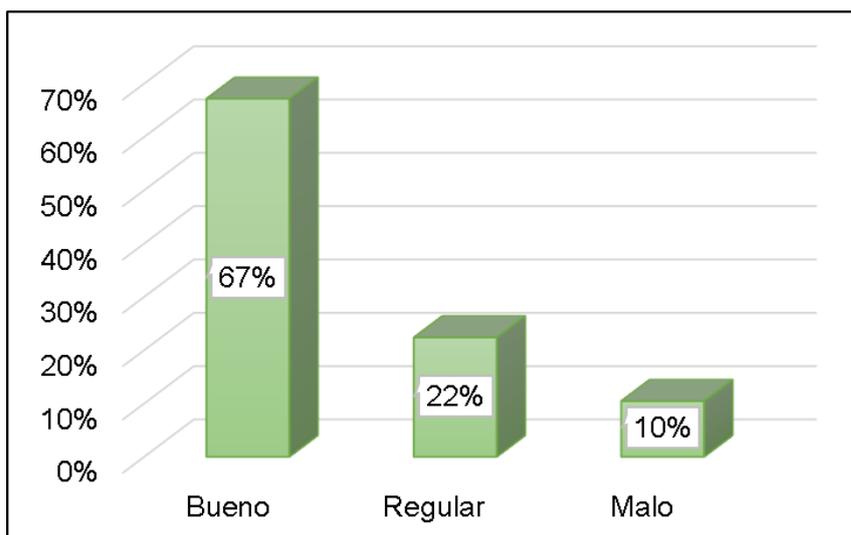
7.2. Análisis descriptivo de la variable *Gestión directiva*



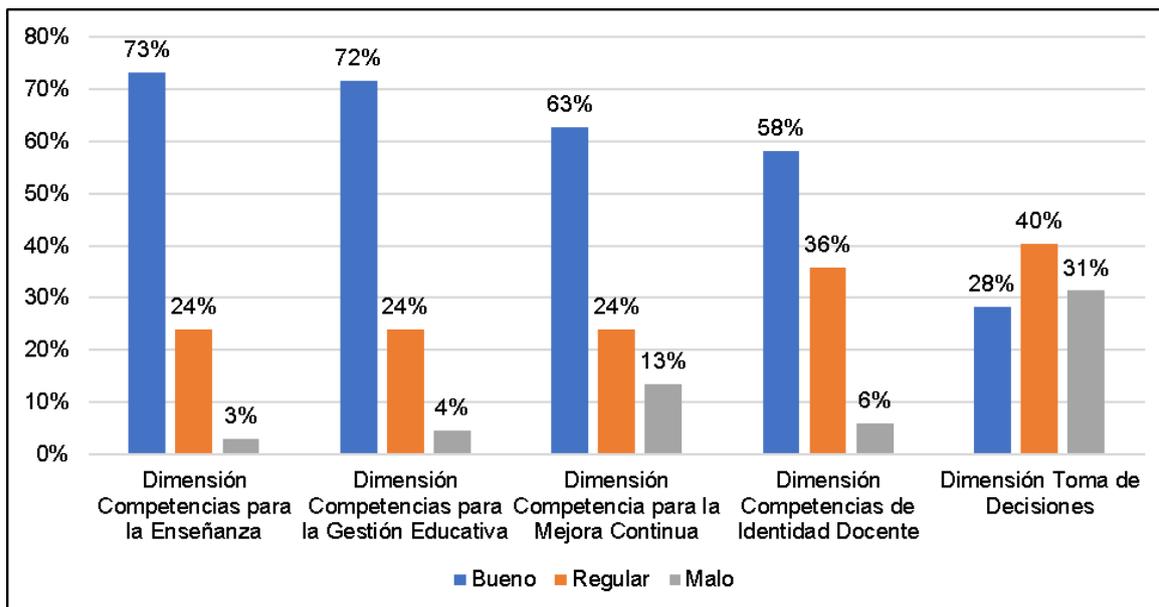
7.3. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Gestión directiva



7.4. Análisis descriptivo de la variable Competencia docente



7.5. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Competencia docente



7.6. Análisis de normalidad

Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Est.	gl	Sig
Gestión directiva	,152	67	,001
Planificación	,149	67	,000
Organización	,154	67	,000
Coordinación	,127	67	,000
Monitoreo y Evaluación	,201	67	,001
Toma de Decisiones	,166	67	,000
Competencia docente	,102	67	,001
Competencias para la Enseñanza	,131	67	,000
Competencias para la Gestión Educativa	,264	67	,000
Competencia para la Mejora Continua	,139	67	,000
Competencias de Identidad Docente	,184	67	,001

Se presentan los resultados de la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para varias variables. Así, los resultados indican que todas las variables y sus respectivas dimensiones tienen valores de significancia menores a 0.05, lo que sugiere que no siguen una distribución normal. De esta manera, se aplicará un estadístico no paramétrico llamado Rho de Spemann a fin de contrastar las hipótesis de relación.

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
MANUEL ANTONIO HIERRO POZO
INSTITUTO DE EXCELENCIA

"año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ayacucho, junio 10 del 2024.

OFICIO N° 0122-2024-DREA-IEST.Púb. "MAHP" /DG.

DOCTORA:
HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CIUDAD: -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA LLEVAR A CABO TRABAJO DE
INVESTIGACION EN EL IESTP. MANUEL A. HIERRO POZO
REF. : CARTA P. 0389-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted; para saludarlo cordialmente a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Antonio Hierro Pozo", a su vez habiendo recibido la carta de la referencia solicitando autorización para que el docente Lander Naupa Talavera realice su trabajo de investigación, en el marco de su tesis conducente, mi despacho brinda la **opinión favorable**, para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado: Gestión directiva y competencia docente en institutos tecnológicos públicos de Huamanga, Ayacucho 2024.

Aprovecho la ocasión, para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

