



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de calidad y competencias de la dirección  
escolar en la Institución Educativa. Huánuco-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES**

Br. Arroyo Luna, Nelida

Br. Cueva Perez Eusebio, Ricardo

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mis seres queridos por ser mi ejemplo y fuente de inspiración.

**Nelida.**

El presente trabajo va dedicado a mis padres, esposa e hijas por ser mi apoyo incondicional en mi desarrollo profesional.

**Eusebio**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por permitirnos concretar nuestros avances profesionales.

Agradecemos a los catedráticos de la Universidad por volcarnos sus conocimientos durante los dos años lectivos.

Agradecemos a la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes por permitirnos el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Agradecemos de forma muy especial a nuestra asesora: Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee por su denodado esfuerzo.

Agradecemos a nuestros seres más preciados que día a día son el impulso.

**Los Autores.**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018”, con la finalidad de determinar la relación entre la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

**Los autores**

## ÍNDICE

|                                    | Pág. |
|------------------------------------|------|
| Página del jurado .....            | ii   |
| Dedicatoria .....                  | iii  |
| Agradecimiento .....               | iv   |
| Declaratoria de autenticidad ..... | v    |
| Presentación .....                 | vii  |
| Índice .....                       | viii |
| Índice de Cuadros .....            | ix   |
| Índice de tablas .....             | x    |
| Índice de gráficos .....           | xii  |
| Resumen .....                      | xiii |
| Abstract .....                     | xiv  |

### **I. INTRODUCCIÓN**

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Realidad problemática.....         | 15 |
| 1.2 Trabajos previos .....             | 17 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema ..... | 20 |
| 1.4 Formulación de problemas.....      | 32 |
| 1.5 Justificación del estudio.....     | 33 |
| 1.6 Hipótesis .....                    | 34 |
| 1.7 Objetivos .....                    | 35 |

### **II. METODO**

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1. Diseño de investigación.....                         | 36        |
| 2.2. Variables, operacionalización .....                  | 37        |
| 2.3. Población y muestra.....                             | 38        |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 39        |
| <b>2.5. Métodos de análisis de datos.....</b>             | <b>40</b> |
| <b>2.6. Aspectos éticos.....</b>                          | <b>41</b> |

|   |    |
|---|----|
| <b>III. RESULTADOS</b>                    |    |
| 3.1. Descripción de resultados .....      | 42 |
| 3.2. Prueba de hipótesis .....            | 58 |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>                      |    |
| Discusión .....                           | 65 |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>                    |    |
| Conclusiones .....                        | 68 |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>                |    |
| Recomendaciones .....                     | 69 |
| <b>VII. REFERENCIAS</b>                   |    |
| Referencias.....                          | 70 |
| <b>ANEXOS</b> .....                       | 74 |
| Anexo N° 1 Instrumentos                   |    |
| Anexo N° 2 Validación de los instrumentos |    |
| Anexo N° 3 Matriz de consistencia         |    |
| Anexo N° 4 Constancia                     |    |

### ÍNDICE DE CUADROS

|   | Pág. |
|---|------|
| Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....        | 37   |
| Cuadro N° 2 Población de los estudiantes de la I.E..... | 38   |
| Cuadro N° 3 Población de los estudiantes de la I.E..... | 38   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | Pág. |
|---|------|
| TABLA 1. Nivel de gestión en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                              | 42   |
| TABLA 2. Nivel de liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                            | 43   |
| TABLA 3. Nivel de mediación en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                            | 45   |
| TABLA 4. Nivel de formación directiva en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018...                    | 46   |
| TABLA 5. Nivel de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                              | 48   |
| TABLA 6. Nivel de gestión de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018....                    | 49   |
| TABLA 7. Nivel de competencia organizativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....             | 51   |
| TABLA 8. Nivel de competencia en ejercer liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....     | 52   |
| TABLA 9. Nivel de competencia social relacional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....        | 54   |
| TABLA 10. Nivel de competencia mejorar la calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....      | 55   |
| TABLA 11. Nivel de competencia de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018..... | 57   |
| TABLA 12. Prueba de correlación entre gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar.....                                    | 59   |

|  |    |
|--|----|
| TABLA 13. Prueba de correlación entre la gestión y las competencias de la dirección escolar.....             | 60 |
| TABLA 14. Prueba de correlación entre el liderazgo y las competencias de la dirección escolar.....           | 61 |
| TABLA 15. Prueba de correlación entre la mediación y las competencias de la dirección escolar.....           | 62 |
| TABLA 16. Prueba de correlación entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar..... | 63 |
| TABLA 17. Prueba de correlación entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar..... | 64 |



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| GRAFICA 1. Nivel de gestión en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                              | 42          |
| GRAFICA 2. Nivel de liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                            | 44          |
| GRAFICA 3. Nivel de mediación en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                            | 45          |
| GRAFICA 4. Nivel de formación directiva en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018...                    | 47          |
| GRAFICA 5. Nivel de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....                              | 48          |
| GRAFICA 6. Nivel de gestión de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018....                    | 50          |
| GRAFICA 7. Nivel de competencia organizativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....             | 51          |
| GRAFICA 8. Nivel de competencia en ejercer liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....     | 53          |
| GRAFICA 9. Nivel de competencia social relacional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....        | 54          |
| GRAFICA 10. Nivel de competencia mejorar la calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.....      | 56          |
| GRAFICA 11. Nivel de competencia de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018..... | 57          |

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión de calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

El tipo de estudio es no experimental, el diseño correlacional transversal, la población de 30 docentes y la muestra 20 y el tipo de muestreo fue no probabilístico. La técnica fue la encuesta y el instrumento cuestionario, se diseñó con sus respectivas dimensiones e ítem; fueron validados por tres expertos de la universidad y para la confiabilidad se utilizó la estadística del alfa y Cronbach teniendo un valor muy alto.

Como resultado final se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.966 es decir cuanto mayor sea la gestión de calidad mayor será las competencias de la dirección escolar; el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, “Existe relación significativa entre la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar en la I.E “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo. Huánuco-2018”.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión de calidad - Competencias de la dirección escolar

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between quality management relates to the responsibilities of school management in the educational "Our Lady of Lourdes" - Acomayo institution. Huánuco - 2018.

The type of study is not experimental, correlational design cross-sectional, population of 30 teachers and sample 20 and the type of sampling non-probability was. The technique was the survey and the questionnaire instrument, designed with their respective dimensions and item; they were validated by three experts from the University and reliability was used for the statistics of the alpha and Cronbach having a very high value.

As final result was obtained a very strong positive correlation, based on the value of the correlation coefficient = 0.966 is the higher quality management greater competencies of the school address; the value of bilateral significance  $\alpha = 0,00$  value that is less than  $\alpha = 0.05$ , therefore the null hypothesis is rejected and confirms the hypothesis of research, "There is a significant relationship between quality management and skills of school management in the I.E" Our Lady of Lourdes "Acomayo. Huánuco - 2018".

**KEY WORD:** Management of quality- Competence of the school address

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad Problemática**

Hoy en día nadie pone en duda la labor de la dirección escolar porque en todas las instituciones educativas es el fundamento de un centro escolar. En todos los países para el desarrollo de una buena gestión de calidad educativa es importante el líder pedagógico, porque es el dinamismo que va impulsar a dar un buen resultado escolar. Estudios ya realizados nos confirman que la dirección escolar es primordial e insustituible, se necesita en nuestra época modernizada quien favorezca la convivencia, demostrar una buena calidad de servicios a los padres de familia. Sin embargo, aún existe dirección autocrática poco a poco se busca de minorar según la realidad de cada país, se busca ahora un liderazgo compartido, aquel que sabe confiar en delegar funciones para poder sobre todo lograr resultados.

El sueño de la educación de este siglo busca de mejorar continuamente la calidad, todas las instituciones educativas deben de ofrecer apertura de bienestar estudiantil, esto significa tener un líder responsable que sepa gestionar toda una organización, que apunte a dar complacencia y demanda a la sociedad.

En nuestro país aún se ve esta fatiga porque asumir roles es complejo, muchos de los directivos aun no son capaces, mejor dicho, no están preparados, a esto podemos compartir con Álvarez (2003) cuando afirma que asumir muchos roles, estresa al director, de la cual lo hace ambiguo profesionalmente. Por lo tanto, es importante que nuestros directivos sean eficientes, ejerzan su labor, de la cual se debe de analizar las competencias profesionales de cada directivo, de lo contrario se puede continuar convirtiendo la dirección solo en administración y de realizar gestiones de recursos personales, con fines materiales, algo superficial que no tiene nada que ver con la calidad de servicio frente a las competencias directivos.

Es esencial acompañar y dar formación permanente a todos los directivos proyectándose a la calidad educativa.

Queremos recalcar que se debe de priorizar la formación que esta entrelazada con las competencias de la dirección escolar, ya que asumir muchas responsabilidades y dedicar tiempo a tantas tareas de la cual muchas de ellas no están enfocadas a la mejora de la calidad y a los resultados de la institución que dirige.

De la misma manera en nuestra región de Huánuco los directivos están enfocados en otras acciones y no en el desarrollo de competencias sobre la dirección escolar en mejora de la calidad educativa, lo que se busca tratar más sobre las competencias, esto es lo que hace falta a todos los directores de Huánuco asumir roles activos de manera particular en desarrollar profesional. De la misma manera compartimos con Poblete y Olalla (2002) cuando refiere que se necesita tener un catálogo de competencias de la dirección escolar, porque ello nos dará a seguir un modelo coherente de desarrollo profesional, así mismo nos ayudará a planificar la formación, evaluación y la mejora de la función directiva.

Creemos que el MINEDU debe de enfocarse más sobre las competencias de la dirección escolar si desea tener éxito en la educación peruana, en nuestra Institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo de Huánuco no se percibe el desarrollo de las competencias de la dirección escolar, queremos que se enfoque en este desarrollo con la sola finalidad de mejorar la gestión de calidad, ya mencionado las falencias que se da en la parte directiva sobre preocuparse más por la parte administrativa, tomar tantas responsabilidades que lo lleva al estrés y que no son relevantes, solo velar por la infraestructura, gastos económicos y otros. Sin embargo, creemos importante que se debe de componer un catálogo que indique en que consiste las competencias directivas escolares.

## 1.2 Trabajos previos

### Nivel Internacional

Caminero, J. (2012). Competencias de la dirección escolar para una gestión de calidad. El diseño utilizado correlacional en análisis documental, de enfoque cuantitativos y cualitativos, la técnica es la encuesta e instrumento los cuestionarios y como conclusiones se puede observar la responsabilidad de parte de los directivos, abierto a las propuestas de las competencias con la disponibilidad de adaptarse a las diversas circunstancias, así mismo deben de desarrollarse las competencias de una manera eficiente, armónica y equilibrada con el objetivo de lograr la calidad.

Carrasco, A. (2013). Discurso de los directivos sobre la gestión escolar. El diseño se enfoca a estudios de caso, las muestras son los directores municipalizados de la quinta región, la técnica que se uso fue la entrevista y a modo de análisis final: que muchos de los directores poca preparación en temas curriculares, como para poder transitar desde la administración a una institución a gestionar en áreas de acción. Así mismo la gestión curricular debe de estar ligada a una práctica reproductiva del currículo más que a una reflexión de rol.

Delgado, L. (2006). Mejorar la gestión educativa mediante los procesos de calidad. El tipo de investigación es descriptivo, se utilizó la encuesta y concluye: El consejo directivo han determinado que, si existe la mitad del porcentaje un clima favorable tanto nivel laboral y educativo, esto permite hacia un buen camino de calidad y de disminuir la deserción escolar. Mientras el 84% dicen que la labor del rectorado demuestra compromiso y entrega a la institución, un buen desempeño y son idóneos para ejercer el cargo. Así mismo se está mejorando la calidad del colegio en su implementación con el objetivo de bajar el índice de deserción.

## **Nivel nacional**

Díaz, S. (2017). Calidad de la gestión educativa en el proceso de la acreditación. La investigación es descriptiva, no experimental. Como población fueron 17 instituciones educativas. Utilizaron como instrumento el cuestionario y como resultado final y conclusión el 76,5% de las instituciones educativas estatales en la dirección institucional es regular, así mismo el desempeño docente, el trabajo con la familia y la comunidad, y el uso de información.

Chipana, M. (2015). Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro-2013. Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, como muestra fueron 7055 docentes y directivos. Como instrumentos se utilizaron las encuestas, entrevista y observación, y como conclusión nos indican que, si existe relación significativa y directa entre ambas variables. Entonces si se refuerza la relación entre el componente de supervisión y evaluación del aprendizaje en la calidad de los estándares de aprendizaje en la UGEL de San Román y Azángaro.

Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación. Es una investigación transversal, no experimental, la población censal lo componen 5 instituciones privadas siendo 10 personas, se utilizó el cuestionario y concluye: Que si se determinó la gestión educativa y la calidad. La relación entre el liderazgo mejora la gestión; así como la participación del docente, los directivos y lo administrativo deben de ser parte de la calidad educativa.

## **Nivel regional**

Fasabi, D. (2015). Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa. El estudio es no experimental, con su diseño correlacional transversal, la población censal fueron 6 docentes, utilizaron los cuestionarios como instrumento y llegaron a la siguiente conclusión: Que ambas variables obtuvieron el grado de relación alta y positiva.

Lastra, F. (2015). Gestión educativa y desarrollo de los aprendizajes en Educación Secundaria. María, 2015. El estudio es no experimental, del diseño correlacional, trabajo con 23 estudiantes del cuarto grado. Uso la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario y como resultado final nos demuestran que ambas variables si se relacionan positivamente.

Chaupis, F. (2014). Planeación y la calidad de gestión en el CEBA de LLata. Tipo de estudio es experimental y el diseño pre-experimental. La población censal fueron 132 trabajadores. La técnica fue la encuesta y la observación, como instrumento el cuestionario y la ficha de observación. Se concluye: Que la planeación se relaciona con la calidad educativa, así mismo mejora la calidad pedagógica, administrativa e institucional.



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1. Gestión de Calidad**

##### **1.1. Definiciones**

Carrasco (2009) lo llama resultados frente a un conjunto de cambios y transformaciones que se dan durante los años de existencia, mediante la experiencia.

Fontalvo (2009) lo denomina serie de características que se realiza hacia un bien o un buen servicio que realmente complace las necesidades del usuario.

Deming (1989) lo llama la capacidad que se tiene para poder ofrecer una buena complacencia a los usuarios.

Cuatrecasa (2010) comenta que hablar de calidad se refiere el cómo ofrezcas el producto, que servicio debes de cumplir para llenar la expectativa de los usuarios.

Arrascue y Segura (2016) refiere que la calidad lo define el usuario, donde emite un juicio sobre el servicio que se lo brinda dando una aprobación o conformidad o rechazo al servicio brindado. Entonces podemos decir que se llama calidad a la complacencia del cliente, esto nos indica que no existe defectos, saber realizarlo bien, buscar de evitar los errores frente al cliente.

Casalino (2010) lo define como una serie de ciertas características inherentes de un servicio que complace las necesidades y la expectativa del consumidor o usuario.

Lepeley (2001) lo define como algo útil que busca de complacer la necesidad del individuo al momento de ser servido o de adquirir un producto, entonces es el resultado de un proceso de etapas que se ejecuta para producir un producto.

Municio (2000) nos dice que calidad es el paradigma que se ejerce en la sociedad, donde las personas tienen toda la capacidad de saber elegir su vida personal.

Tejedor y García (2010) nos dice que calidad es el control, donde se busca de ir mejorando continuamente el producto para la satisfacción del cliente.

## **1.2. Calidad en la educación**

Muñoz (2003) argumenta en cuanto a la educación la calidad está enfocada a la complacencia y aspiraciones de un grupo de ciudadanos, donde se busca lograr las metas, saber utilizar los recursos y aprovechar las oportunidades para un buen beneficio que busque de contribuir a la sociedad.

García (1991) determina que calidad en la educación es saber asegurar a todos los aprendices a que sepan adquirir conocimientos, habilidades y actitudes para luego aplicarlo para la vida.

IPEBA (2011) refiere que es el nivel excelente de formación que deben de lograr las personas para que puedan enfrentar los desafíos del desarrollo humano, para que puedan ejercer como ciudadano y seguir aprendiendo para la vida.

UNICEF (2009) manifiesta que una buena calidad educativa es importante para el aprendizaje y para el desarrollo de las personas, esta calidad influye desde el interior y exterior de las aulas, como así mismo del entorno familiar.

## **1.3. Objetivos y metas de la educación de calidad**

UNESCO (1998) nos refiere que se busca de formar a la persona de una manera integral, buscando de atender en las diversas circunstancias, donde nos permita dar una educación de calidad en lo personal y social.

Metas de calidad son educar a las personas, para que puedan afrontar con éxitos los desafíos de la vida cotidiana en los ámbitos diferentes

donde se desarrolla la persona, la familia y todo el conjunto de relaciones de la persona humana (UNESCO, 1998).

#### **1.4. La calidad con fines específicos**

De Miguel (1995) nos presenta los siguientes:

Calidad como excelencia, se refiere en lo académico de manera particular a los resultados que se adquiere por las evaluaciones externas, donde se busca de evaluar por expertos de esa materia.

Calidad en función de los recursos, del cómo se administra los recursos: humanos, económicos y físicos. Existirá calidad cuando el aprendiz es excelente, cuando el docente es cualificado y cuando existe alta producción académica.

Calidad como resultados, cuando el colegio tiene éxito siempre en cuando ayude al egresado a tener éxito, podríamos decir que está cumpliendo estratégicamente la misión y visión, los egresados son los que determinaran la calidad del colegio.

Calidad como cambio, se refiere cuando el colegio tiene mayor calidad siempre en cuando los estudiantes logran cambiar en su comportamiento. Los colegios de mayor impacto son los que desarrollan conocimientos, son los que ayudan en la evolución de su personalidad del aprendiz y les ayudan a lograr su carrera profesional.

Calidad de propósitos, cuando se cumple con las metas de calidad y con los objetivos institucional. La calidad esta entrelazada con los fines educativos, con los propósitos y con la complacencia de los estudiantes.

Calidad hacia el mérito, es cuando se realizan bien las cosas, cuando se busca el camino de la excelencia.

## **1.5. Innovación y el cambio educativo**

Cuando hablamos de calidad también hace referencia de la tecnología frente a la innovación, el saber afrontar los retos de la educación actual, donde la sociedad es parte del internet y las TIC, que de una u otra manera trae beneficios a la calidad educativa. Hoy en día existen cambios frente al saber y a la enseñanza aprendizaje, con estudiantes que están conectados a la comunicación e información.

Cabero (2009) refiere que hoy en día surge la educación 2.0, donde tenemos que plantear diversas formas de actuar y buscar de proponer o replantear el hecho educativo, ya que se considera las nuevas características de los aprendices y así mismo las posibilidades de herramientas de comunicación que se van creando en la red y en la filosofía de la web 2.0.

Ruiz (1998) nos dice que es conveniente desafiar y proponer una educación de calidad donde nos ayude abrir las mentes de los agentes que generan innovación, flexibilidad con la sola finalidad de abrir nuevas puertas al cambio que genere innovación.

Díaz-Barriga (2010) nos comenta que la innovación debe de provocar una actitud dinámica para poder obtener resultados dentro de la organización, para ello se concibe realizar un proceso de cambio en nuestra manera de concebir la educación, cambiar nuestra creencias, actitudes y ciertas prácticas sociales, buscando de lograr un nuevo paradigma tanto en los maestros y en los aprendices.

Marcelo (2000) propone ciertas condiciones para poder lograr nuevas innovaciones que los maestros sean prácticos y reflexivos. Mejorar los valores, las prácticas, principios que nos ayuden a mejorar cada día.

## **1.6. Innovación a nivel curricular**

Ruiz (1998) nos menciona tres momentos:

**Antes:** Se refiere al planteamiento-fundamentación. Donde buscara de dar solución frente a un debate para mejorar la calidad de los colegios; significa que buscara de cerrar los muros entre lo que se posee y lo que se desea mediante el cambio.

**Durante:** Se refiere a la resolución- Aplicación. Busca de llevar a la praxis el proyecto que ayude al cambio.

**Después:** se refiere a la comprobación-evaluación de la nueva idea o proyecto que se produce por todo los agentes de la comunidad.

## **1.7. Enfoques de innovación curricular**

Ruiz (1998) menciona cuatro enfoques y son:

**Tecnológico:** Son aquellos que son implementados mediante las investigaciones científicas que ayudan a resolver situaciones educativas, busca la eficiencia, eficacia un buen resultados y la producción.

**Socio político:** Se enfoca en el cambio social, en saber negociar con las personas que son parte del proceso educativo, es decir se enfoca en el dialogo, en la renovación y la negociación.

**Cultural:** desarrollo esta actividad con el solo propósito de intercambiar experiencias, en ir perfeccionando los procesos educativos, como es la comunidad, y la practica educativa.

**Estratégico:** Se propone a indagar solución frente a los problemas, se enfoca en la racionalidad, en diversas estrategias, gestión y en implementar.

## **1.8. Desarrollo profesional frente a la innovación**

De Miguel (1996) refiere los motores esenciales de las innovaciones en una institución educativa son los maestros, ellos son los que deben de lograr el cambio, la reformas y dar ideas innovadoras, ellos son los transformadores en la práctica educativa; así mismo se debe de considerar ciertos enfoques, como son el progreso en la carrera, de ir perfeccionando de una manera paulatinamente el trabajo cotidiano y ser constante en el aprendizaje.

Nassif (1958) nos dice la educación es la mayor aventura humana, porque es capaz de entablar una relación interpersonal en todos los niveles, busca de cambiar la actitud pedagógica y social, está enfocada en el aumento de la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

## **1.9. Dimensiones de la gestión de calidad**

### **D<sub>1</sub>. Gestión**

Lo llamamos a las habilidades prácticas, a los conocimientos, a las motivaciones, a las prácticas éticas, emociones y otros elementos sociales y conducta para poder lograr una mejor organización y gestión de la institución educativa (Caminero, 2012).

### **D<sub>2</sub>. Liderazgo**

Se lo llama a las destrezas prácticas, que ayudan lograr una actuación eficaz en la dirección que debe de ser motivada por la personalidad del director, como se implica en la parte administrativa, como coopera, como distribuye las responsabilidades y como se relaciona con su entorno (Caminero, 2012).

### **D<sub>3</sub>. Mediación**

Son la competencia social-relacional, de la misma manera son las destrezas prácticas, que busca de lograr en la institución un espacio de interacción y de convivencia (Caminero, 2012).

#### D4. Formación directiva

Son las competencias cognitivas que se demuestra mediante las habilidades prácticas, con el solo propósito de lograr la función directiva en todas sus dimensiones de estudio (Caminero, 2012).

#### D5. Calidad

Son las capacidades que ayudan a mejorar la calidad, con las destrezas prácticas, con la finalidad de mejorar continuamente la evaluación para poder innovar y cambiar hacia una excelencia educativa (Caminero, 2012).

## **2. Competencias de la dirección escolar**

### **2.1. Competencias**

Perrenoud (2004) define la competencia como una capacidad que busca de movilizar diferentes recursos cognitivos frente a diferentes situaciones. Ayuda a producir operaciones mentales que permiten actuar en esa situación concreta y de adaptarse, las competencias se logran con formación y con experiencia.

Caminero (2012) refiere aquel que posee una competencia profesional es porque dispone de ciertos conocimientos, habilidades, aptitudes esenciales para poder ejercer una profesión, aquel que tiene la capacidad de poder resolver problemas de una manera autónoma y flexible, así mismo está presto para poder colaborar en su mundo laboral, en la organización y planificación.

Vargas, Bas y Pérez (2011) lo definen a la competencia como aquel que adquiere conocimientos, conductas edificantes, diversas habilidades personales, como aptitudes y actitudes. Donde determina que son conjuntos de comportamiento organizados que lo ponen en práctica desde diversas situaciones.

OCDE DeSeCo (2000) son aquellas capacidades que buscan de responder con éxito a las diversas demandas y busca de realizar las tareas de una manera adecuada. Para poder lograr todo esto se requiere de ciertas destrezas prácticas, conocimientos, valores morales, y otros componentes sociales que ayuden lograr una actuación eficaz.

El componente de una competencia para adquirir la dirección escolar se requiere de ciertas habilidades, aptitudes, valores que de una u otra manera va a responder a las demandas, para que puedan actuar de una manera eficaz, de una forma integrada y desde el contexto educativo.

## **2.2. Concepto de competencia en la dirección escolar**

Cuando hablamos de competencia directiva son habilidades que ayudan a desenvolverse ante una tarea, acciones profesionales que está conectada con la dirección escolar. Es algo que se aprende que ayuda a prepararse para poder responder a demandas concretas y saber resolver con eficacia. Esto implica el saber hacer y tener la voluntad de hacer, saber reflexionar y actuar (Caminero, 2012).

Habilidades directivas supone aptitudes, la capacidad para poder desarrollar con éxito una acción.

Conocimiento de la dirección escolar son las adquisiciones de información y formación de las diversas áreas de conocimiento que está vinculado con la dirección escolar, tal como la gestión, la mediación, calidad y administración.

Actitudes, valores, emociones de la dirección escolar lo llamamos a los conceptos intrapersonales que el director lo posee en sí mismo, de la misma manera es consciente de su potencialidad, fortaleza y debilidad, debe de tener confianza, seguridad y saber reconocer sus limitaciones.

Motivación y comportamiento de la dirección escolar, esto se refiere al reconocimiento social, a la superación personal, al comportamiento ético (Caminero, 2012).



### **2.3. Clasificación de competencias con la función directiva**

Teixidó (2008) busca de relacionar los atributos personales del directivo con las acciones educativas que él dirige y la cultura de la organización que deberá realizar. Señala aspectos: destrezas, personalidad, conocimientos, motivaciones, etc.

Para ocupar la dirección escolar se necesita las siguientes competencias:

- Que se adapte al cambio
- Que sepa auto gestionar
- Que ejerce su autonomía
- Que demuestra compromiso
- Que tenga una comunicación efectiva
- Que sepa controlar su emoción
- Que siempre se preocupe por su desarrollo personal
- Que alimente constantemente su desarrollo profesional
- Que siempre este con energía positiva
- Que demuestre fortaleza interior
- Que tenga un liderazgo
- Que sepa organizar
- Que oriente el aprendizaje en los estudiantes
- Que busque las relaciones interpersonales
- Que sea resolutivo
- Que busque el trabajo en equipo (Teixidó, 2007).

## **2.4. Competencias para enseñar**

Perrenoud (2004) nos señala las siguientes competencias:

- ✓ Saber organizar situaciones de aprendizaje
- ✓ Saber gestionar el progreso de los aprendizajes
- ✓ Saber elaborar los dispositivos de diferenciación
- ✓ Involucrar a los estudiantes en sus aprendizajes y trabajo
- ✓ Crear espacio de trabajo en equipo
- ✓ Promover la participación en la gestión de la institución
- ✓ Implicar a los padres de familia en la comunidad educativa
- ✓ Poner en uso las tecnologías hacia el aprendizaje
- ✓ Saber organizar la formación continua.

## **2.5. Competencias directivas**

- Poblete (2000) lo clasifica de la siguiente manera:
- Debe de saber planificar
- Tener la facilidad de tomar decisiones
- Tener un pensamiento analítico
- Saber manejar el estrés
- Coaching
- Saber orientar al logro
- Tener un espíritu emprendedor
- Saber orientar el aprendizaje
- Demostrar un comportamiento ético

## **2.6. Capacidades directivas**

Álvarez (2006) refiere que el director profesional debe de adquirir una serie de habilidades que le ayuden en la autonomía y a saber utilizar criterios propios para el desarrollo de su trabajo que va adquiriendo por su experiencia y por su formación personal. Señalaremos las capacidades:

1. Tener la capacidad de saber organizar su trabajo de si mismo y de sus aliados.
2. Tener capacidad de saber tomar decisiones en forma personal y en equipo.
3. Tener la capacidad de saber controlar y monitorear los procesos y las personas.
4. Saber planificar y crear nuevas estructuras
5. Elaborar proyectos de innovación
6. Saber investigar nuevas estrategias de aprendizaje
7. Tener la capacidad de motivar a los aliados
8. Saber relacionarse e interactuar
9. Saber implicar a las gentes hacia un proyecto educativo.

## **2.7. Dimensiones de las competencias de la dirección escolar**

### **D<sub>1</sub>. Competencia organizativa**

Llamamos a las siguientes competencias en saber planificar y utilizar estrategias de recursos tantos materiales, económicos y tecnológicos; así mismo el saber transmitir información; saber coordinar con los agentes educativos; saber gestionar administrativamente y tecnológicamente (Caminero, 2012).

## **D<sub>2</sub>. Competencia en ejercer liderazgo**

Son las competencias que el directivo realiza en cooperación, busca la colaboración y el trabajo grupal; es el desarrollo de habilidades personales; el saber dirigir reuniones, proyectos, programas de trabajo; saber distribuir equitativamente las responsabilidades, tomar decisiones al instante y pertinentes y buscar la relación entre todos (Caminero, 2012).

## **D<sub>3</sub>. Competencia social-relacional**

Son las competencias en promoción y el saber controlar la convivencia; son la mediación, el saber analizar y resolver los conflictos; el desarrollo de habilidades directivas y sociales; y saber gestionar la participación (Caminero, 2012).

## **D<sub>4</sub>. Competencia en mejorar la calidad**

Son las innovaciones y la búsqueda de mejora, el saber canalizar, adaptarse al cambio y ser creativo; ser investigativo y buscar la experimentación y saber auto evaluarse, dirigir bien la evaluación, saber realizar diagnóstico concreto y buscar acciones que ayuden a mejorar (Caminero, 2012).

## 1.4. Formulación del problema

### General

- ▲ ¿De qué manera la gestión de calidad se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?

### Específicos

- ▲ ¿De qué manera la gestión se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?
- ▲ ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?
- ▲ ¿De qué manera la mediación se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo? Huánuco-2018?
- ▲ ¿De qué manera la formación directiva se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo? Huánuco-2018?
- ▲ ¿De qué manera la calidad se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?

## 1.5. Justificación del estudio

Este estudio de investigación se justifica:

Por ser conveniente:

Porque mediante los resultados ayudara a la institución educativa tener cierta información mediante las encuestas de los docentes para que pueda mejorar la gestión de calidad y las competencias de la dirección, es un beneficio para toda la comunidad educativa.

Por lo teórico:

Está aportando teorías fundamentado por diferentes autores, sobre definiciones de competencias, las clasificaciones de competencias y el modelo EFQM (2010), así mismo de la gestión de calidad. Que de una u otra manera enriquecerá a otras investigaciones posteriores.

Por ser relevante

Porque este trabajo de investigación parte desde un problema concreto que se da en la parte educativa, de cómo saber organizar y gestionar la mejora de calidad, proponer ciertas competencias directivas que hoy en día se necesita aplicarlas, es por eso que es de mucha relevancia.

Por lo práctico:

Porque ayudo a resolver el problema de una manera concreta, dando así una respuesta mediante la recolección de datos, alcanzando los resultados finales.

Utilidad metodológica

Porque se buscó de utilizar métodos para poder diseñar los instrumentos, que sirvió para recoger datos verídicos según la realidad de la institución “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Dando así una respuesta frente a la relación de ambas variables.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

Existe relación significativa entre la gestión de calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

### **Nula**

No existe relación significativa entre la gestión de calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

### **Específicos**

Existe relación significativa entre la gestión con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Existe relación significativa entre el liderazgo con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Existe relación significativa entre la mediación con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Existe relación significativa entre la formación directiva con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Existe relación significativa entre la calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación entre la gestión de calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

### **Específicos:**

Identificar la relación entre la gestión con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Demostrar la relación entre el liderazgo con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Identificar la relación entre la mediación con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Identificar la relación entre la formación directiva con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Identificar la relación entre la calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

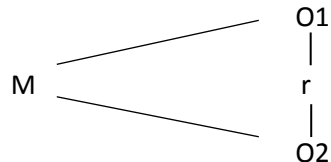


## II. METODO

### 2.1 Diseño de investigación

Es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (, p. 81). “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (p. 151).

**Esquema:**



**Dónde:**

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Prueba de las variables de estudio

### 2.2 Identificación de Variables:

**Variable 1:**

Gestión de calidad

**Variable 2:**

Competencias de la dirección escolar

**Cuadro N°01: Operacionalización de Variables**

| Variable                                    | Definición Conceptual   | Definición operacional   | Dimensión                             | Indicadores  | Escala Medición |
|---|---|--|---------------------------------------|--|-----------------|
| V.1<br>Gestión de calidad                   | Son los resultados frente a un conjunto de cambios y transformaciones que se dan durante los años de existencia, mediante la experiencia. Aquel que sabe gestionar utiliza sus habilidades prácticas, conocimientos, la ética y otros elementos importantes. (Carrasco, 2009)   | Son las acciones que se van a realizar en la gestión de calidad, y esto se va medir mediante una encuesta para poder adquirir información sobre la gestión, liderazgo, mediación y formación directa que realiza el directivo. | D1. Gestión                           | Planifica anticipadamente los recursos   | Ordinal         |
|   |   |  | D2. Liderazgo                         | Promueve trabajo colaborativo.<br>Compromete de forma eficaz en favor de la mejora de calidad.   |                 |
|   |   |  | D3. Mediación                         | Identifica las fortalezas y debilidades para un manejo adecuado.<br>Observa el grado de compromiso para actuar en el momento oportuno. |                 |
|   |   |  | D4. Formación directiva               | Aplica su profesionalismo en la institución<br>Implementa acciones de superación profesional   |                 |
|   |   |  | D5. Calidad                           | Evalúa el nivel de calidad en la institución.<br>Analiza el trabajo pedagógico de los docentes   |                 |
| V.2<br>Competencias de la dirección escolar | Son las destrezas prácticas, los conocimientos que se van adquiriendo, el ser motivados, practicar los valores éticos, actitudes y saber manejar componentes sociales y la conducta directiva, frente a problemas, el cómo dar soluciones, buscar resultados de alto nivel en la dirección de la institución educativa (EFQM, 2010) | Se realizará una encuesta para poder adquirir las opiniones sobre la competencia de la dirección escolar, que son la organizativa, el liderazgo, social y la calidad.  | D1. Competencia organizativa          | Expone su misión a los agentes educativos<br>Desarrolla trabajos organizados.  |                 |
|   |   |  | D2. Competencia en ejercer liderazgo  | Demuestra liderazgo en el cargo<br>Usa estrategias de compromiso   |                 |
|   |   |  | D3. Competencia social-relacional     | Propicia un ambiente acogedor.<br>Impulsa a una convivencia social.  |                 |
|   |   |  | D4. Competencia en mejorar la calidad | Desarrolla grupos de interaprendizaje.<br><br>Planifica el monitoreo y acompañamiento a los docentes                                   |                 |

## 2.3. Población y Muestra

### Población.

La Población censal objeto de estudio, está constituido por 30 docentes. Tal como se demuestra:

**Cuadro N° 02:**

#### **RELACION DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA I.E “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES” DE ACOMAYO. HUÁNUCO-2018**

| DENOMINACION           | SEXO |    | N° de docentes |
|------------------------|------|----|----------------|
|                        | M    | F  |                |
| Docentes de secundaria | 17   | 13 | 30             |
| Total                  |      |    | <b>30</b>      |

Fuente: Cuadro de distribución de horas 2018

### Muestra.

La muestra estuvo constituida por 20 docentes de la Institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo, tal como se muestra en el cuadro:

**Cuadro N° 03:**

#### **RELACION DE LA MUESTRA DE DOCENTES DE LA I.E “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES” DE ACOMAYO. HUÁNUCO-2018**

| DENOMINACION           | SEXO |    | N° de docentes |
|------------------------|------|----|----------------|
|                        | M    | F  |                |
| Docentes de secundaria | 11   | 09 | 20             |
| Total                  |      |    | <b>20</b>      |

Fuente: Cuadro de distribución de horas 2018

### El muestreo

El muestreo que se utilizo fue la no probabilística y al mismo tiempo fue por conveniencia.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica que se aplicó para este estudio fue la encuesta.

### Instrumento.

El instrumento que nos sirvió para recoger datos estadísticos fue el cuestionario. De la cual se diseñó de la siguiente manera:

La variable 1: Gestión de calidad, tuvo 5 dimensiones, 11 indicadores y 24 ítems.

La variable 2: Competencias de la dirección escolar, tuvo 4 dimensiones, 8 indicadores y 21 ítems.

### Validación

Estos instrumentos fueron validados por tres expertos en investigación de la misma universidad, ninguno de los cuales fueron observados.

### Confiabilidad.

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de gestión de calidad

| Resumen de procesamiento de casos |                       |    |
|-----------------------------------|-----------------------|----|
|                                   | N                     | %  |
| Casos                             | Válido                | 20 |
|                                   | Excluido <sup>a</sup> | 0  |
|                                   | Total                 | 20 |

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

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,956             | 24             |

El cuestionario de gestión de calidad cuenta con un valor de confiabilidad de 0,956 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de competencias de la dirección escolar

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 20 | 100,0 |

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

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,977             | 21             |

El cuestionario de competencias de la dirección escolar cuenta con un valor de confiabilidad de 0,977 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como esta.

### 2.5 Método y Análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas
- ✓ Media aritmética
- ✓ Rho de sperman

## 2.6. Aspectos éticos

CARTA

Huánuco, 4 de mayo 2018

Señor: Almansor Pajuelo Salvatierra

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LOUERDES"

Reciba Usted un saludo cordial, así mismo me presento como profesor. Eusebio Ricardo Cueva Pérez estudiante de posgrado de la universidad "Cesar Vallejo "de la cual estoy realizando mi trabajo de investigación que se titula "Gestión de calidad y competencia de la dirección escolar de la Institución Educativa - Huánuco 2018"

Después de esta presentación le comunico que he visto por conveniente realizar la aplicación de mis instrumentos a su digna Institución con la finalidad de recoger la opinión de los maestros del nivel secundario sobre el desarrollo de la gestión directiva de la institución que usted dirige. Esta aplicación se realizará en las horas libre de los maestros sin perjudicar su labor pedagógico.

Agradecer de antemano por su disponibilidad y por su aceptación de poder aplicar los instrumentos en la institución que usted dirige. Me despido con muchos saludos.

Atentamente:

|  |             |
|--|-------------|
| Dirección Regional de Educación - Hno. |             |
| C.B.E. "Nuestra Señora de Lourdes"     |             |
| ACOMAYO - CHINCHA                      |             |
| MESA DE PARTES                         |             |
| Fecha Ingreso                          | Folios      |
| 04-05-2018                             |             |
| N° de Registro                         | Responsable |
| 052                                    |             |

  
Profesor Eusebio R. Cueva Pérez

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 1

Nivel de gestión en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –  
Acomayo. Huánuco-2018.

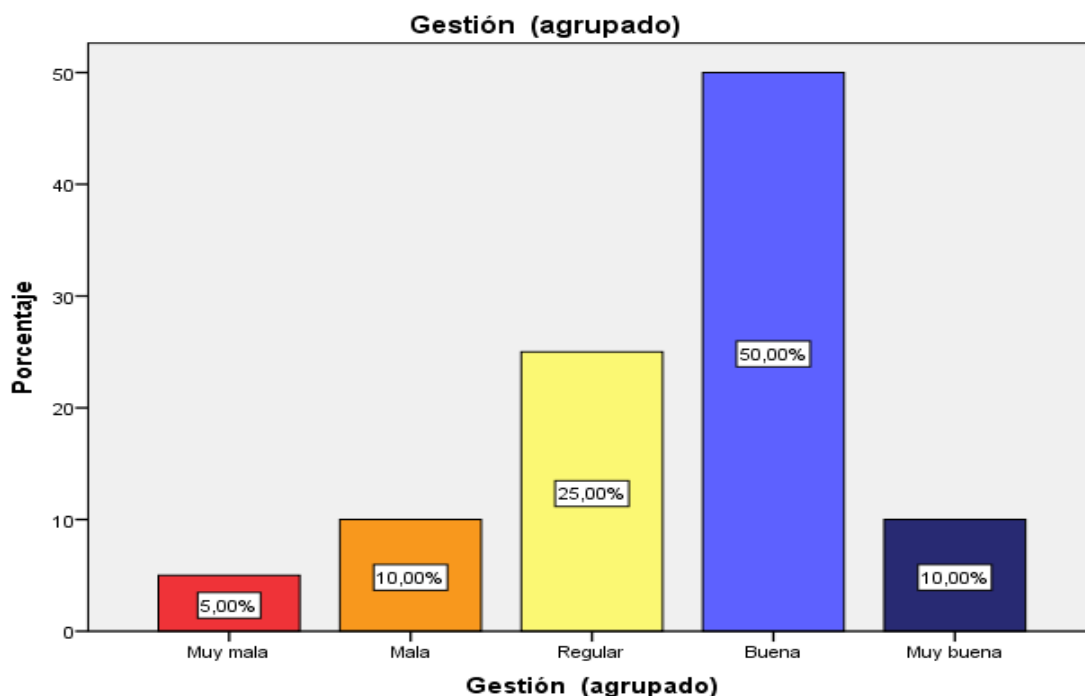
|        | Frecuencia          | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy mala [5 - 9]    | 1          | 5,0               | 5,0                  |
|        | Mala [10 - 13]      | 2          | 10,0              | 15,0                 |
|        | Regular [14 - 17]   | 5          | 25,0              | 40,0                 |
|        | Buena [18 - 21]     | 10         | 50,0              | 90,0                 |
|        | Muy buena [22 - 25] | 2          | 10,0              | 100,0                |
| Total  | 20                  | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente : Instrumento de Gestión de calidad.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 1

Nivel de gestión en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –  
Acomayo. Huánuco-2018.



Fuente : Tabla N° 1.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 1 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la dimensión gestión, se puede observar que tan solo el 5% de docentes encuestados considera que es muy mala, un pobre 10% de docentes encuestados considera que tiene un mal nivel, el 25% de docentes encuestados estima que la gestión al interior de la institución es de un nivel regular, un importante 50% de los docentes encuestados considera que tiene un buen nivel de gestión, y por último tan solo el 10% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a gestión es muy bueno.

**Tabla N° 2**

**Nivel de liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

|                     | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Muy mala [5 - 9]    | 2                 | 10,0              | 10,0                     | 10,0                        |
| Mala [10 - 13]      | 3                 | 15,0              | 15,0                     | 25,0                        |
| Regular [14 - 17]   | 6                 | 30,0              | 30,0                     | 55,0                        |
| Buena [18 - 21]     | 7                 | 35,0              | 35,0                     | 90,0                        |
| Muy buena [22 - 25] | 2                 | 10,0              | 10,0                     | 100,0                       |
| Total               | 20                | 100,0             | 100,0                    |                             |

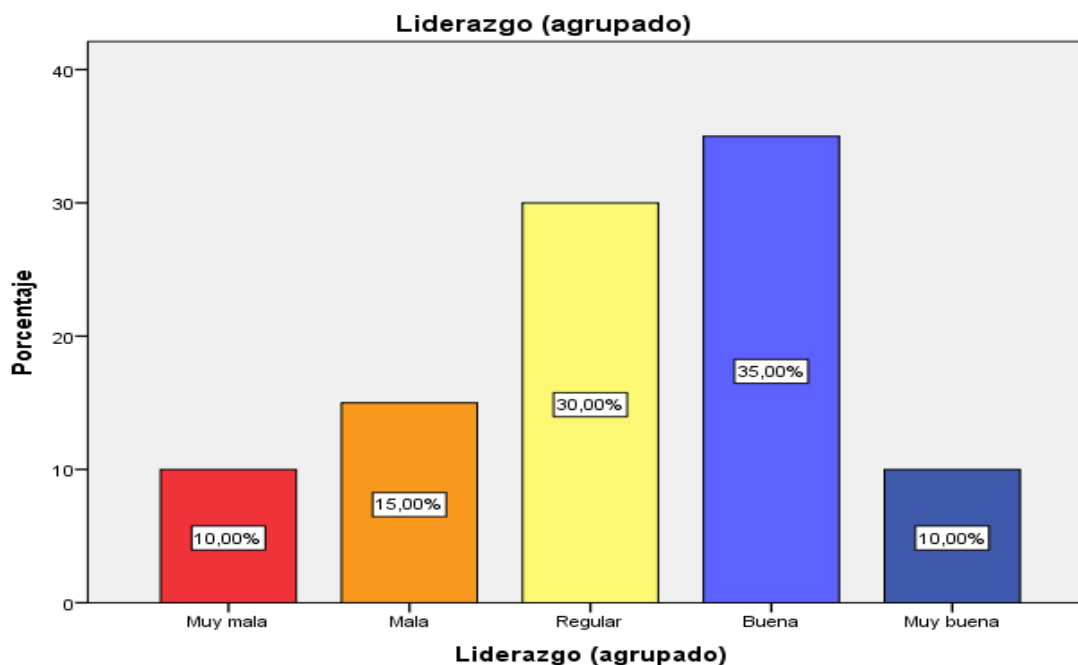
Fuente : Instrumento de Gestión de calidad.

Elaboración: El investigador.



## Gráfico N° 2

### Nivel de liderazgo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.



Fuente : Tabla N° 2.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 2 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la dimensión liderazgo, se puede observar que tan solo el 10% de docentes encuestados considera que el liderazgo es muy malo, un pobre 15% de docentes encuestados considera que tiene un mal nivel, el 30% de docentes encuestados estima que el liderazgo en la institución es de un nivel regular, un importante 35% de los docentes encuestados considera que existe un buen nivel de liderazgo, y por último tan solo el 10% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao de la provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto al liderazgo es muy bueno.

**Tabla N° 3**

**Nivel de mediación en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”  
– Acomayo. Huánuco-2018.**

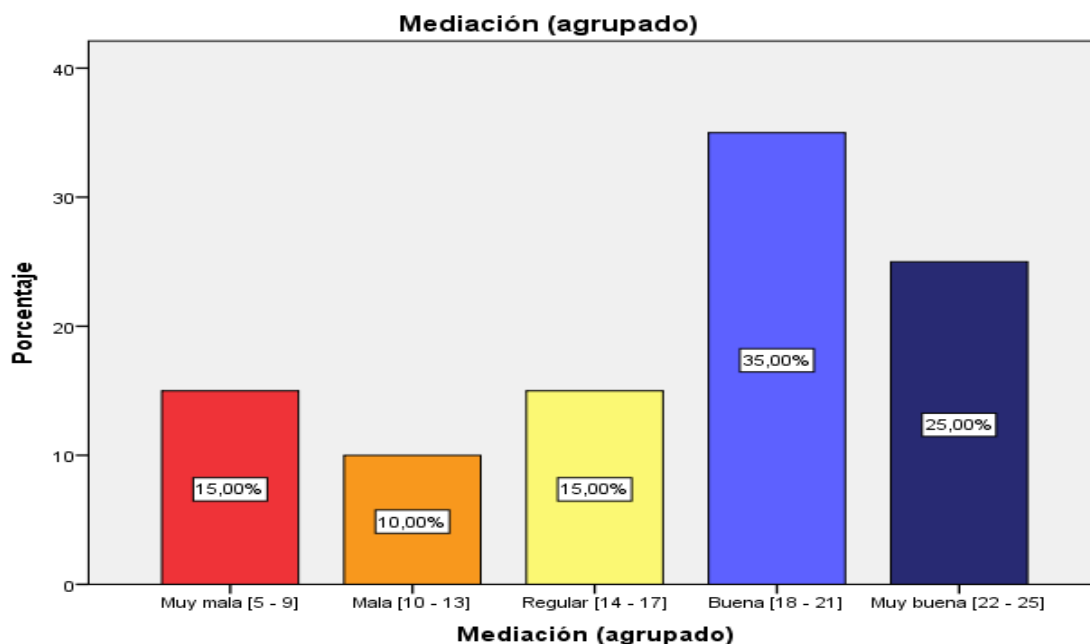
|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy mala [5 - 9]    | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
| Mala [10 - 13]      | 2          | 10,0       | 10,0              | 25,0                 |
| Regular [14 - 17]   | 3          | 15,0       | 15,0              | 40,0                 |
| Buena [18 - 21]     | 7          | 35,0       | 35,0              | 75,0                 |
| Muy buena [22 - 25] | 5          | 25,0       | 25,0              | 100,0                |
| Total               | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente : Instrumento de Gestión de calidad.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 3**

**Nivel de mediación en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”  
– Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 3.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 3 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la dimensión mediación, se puede observar que tan solo el 15% de docentes encuestados considera que la mediación tiene un muy mal nivel, un pobre 10% de docentes encuestados considera que tiene un mal nivel, otro 15% de docentes encuestados estima que la mediación en la institución es de un nivel regular, un importante 35% de los docentes encuestados considera que existe un buen nivel de mediación, y por último tan solo el 25% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la mediación es muy buena.

**Tabla N° 4**

**Nivel de formación directiva en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

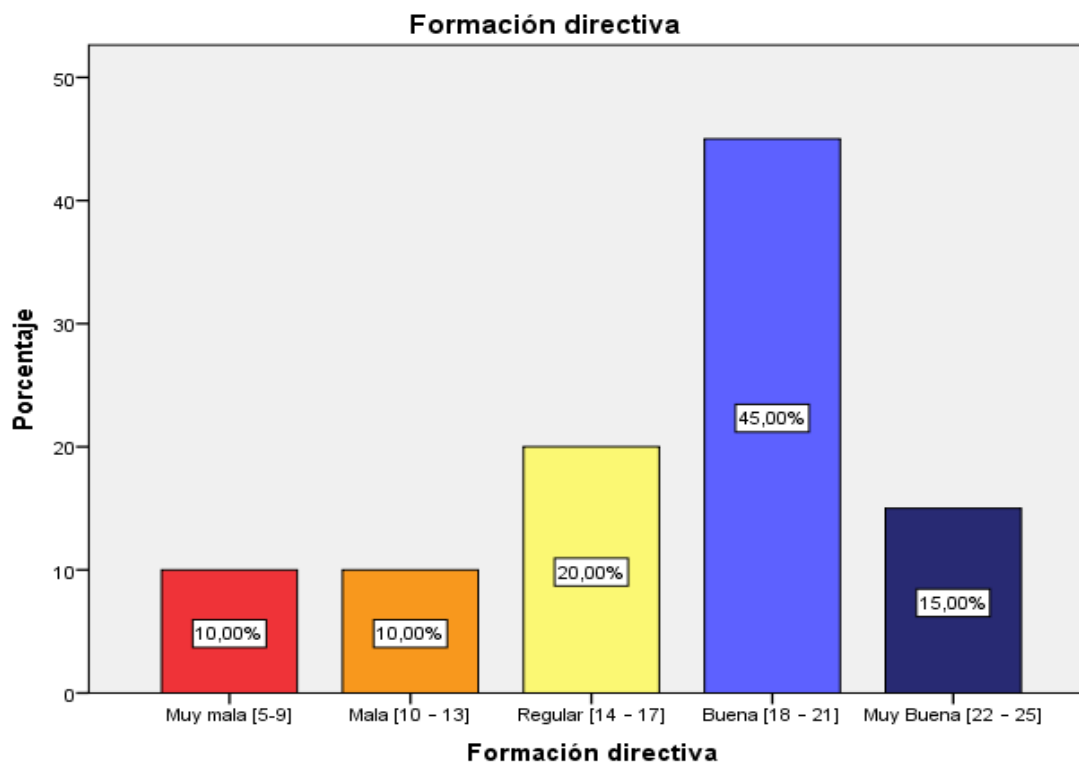
|                     | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy mala [5-9]      | 2          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
| Mala [10 – 13]      | 2          | 10,0       | 10,0              | 20,0                 |
| Regular [14 – 17]   | 4          | 20,0       | 20,0              | 40,0                 |
| Buena [18 – 21]     | 9          | 45,0       | 45,0              | 85,0                 |
| Muy Buena [22 – 25] | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
| Total               | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Válido

Fuente : Instrumento de Gestión de competencia digitales.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de formación directiva en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 4.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 4 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la dimensión formación directiva, se puede observar que tan solo el 10% de docentes encuestados considera que la formación directiva tiene un muy mal nivel, otro pobre 10% de docentes encuestados considera que tiene un mal nivel, otro 20% de docentes encuestados estima que la formación directiva en la institución es de un nivel regular, un muy importante 45% de los docentes encuestados considera que existe un buen nivel de formación directiva, y por último tan solo el 15% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la formación directiva es muy buena.

**Tabla N° 5**

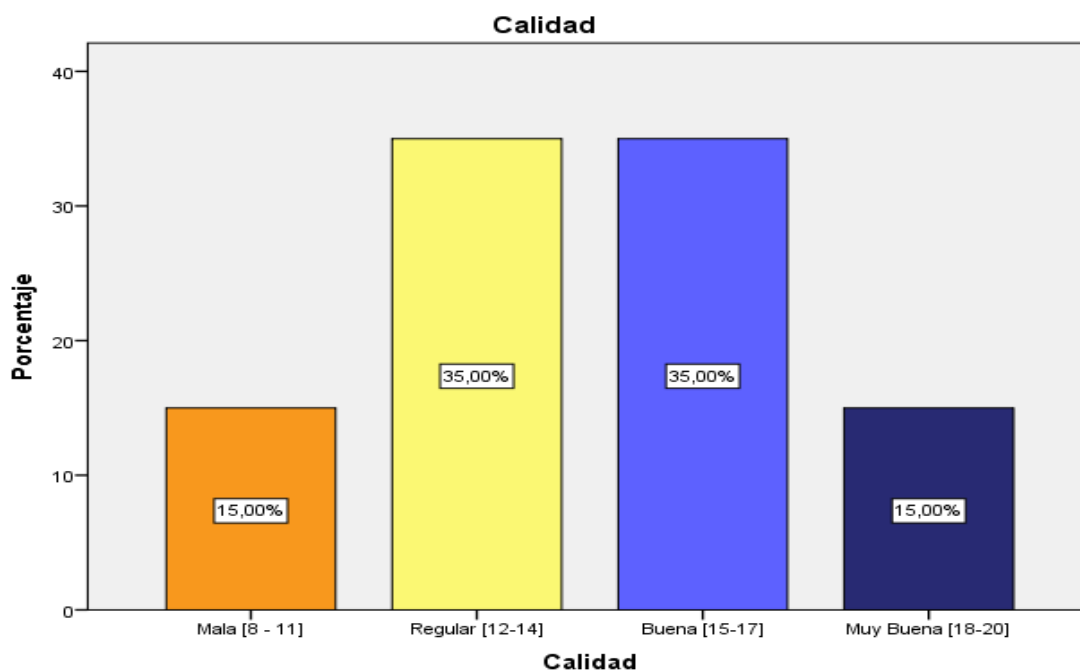
**Nivel de Calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –  
Acomayo. Huánuco-2018.**

|        | Frecuencia        | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Mala [8 - 11]     | 3          | 15,0              | 15,0                 |
|        | Regular [12-14]   | 7          | 35,0              | 50,0                 |
|        | Buena [15-17]     | 7          | 35,0              | 85,0                 |
|        | Muy Buena [18-20] | 3          | 15,0              | 100,0                |
|        | Total             | 20         | 100,0             | 100,0                |

Fuente : Instrumento de Gestión de competencia digitales.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –  
Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 5.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 5 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la dimensión calidad, se puede observar que ninguno de los docentes encuestados considera que la calidad tiene un muy mal nivel, el 15% de docentes encuestados considera que la calidad tiene un mal nivel, un importante 35% de docentes encuestados estima que la calidad en la institución es de un nivel regular, otro importante 35% de los docentes encuestados considera que existe un buen nivel de calidad, y por último tan solo el 15% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la calidad es muy buena.

**Tabla N° 6**

**Nivel de gestión de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

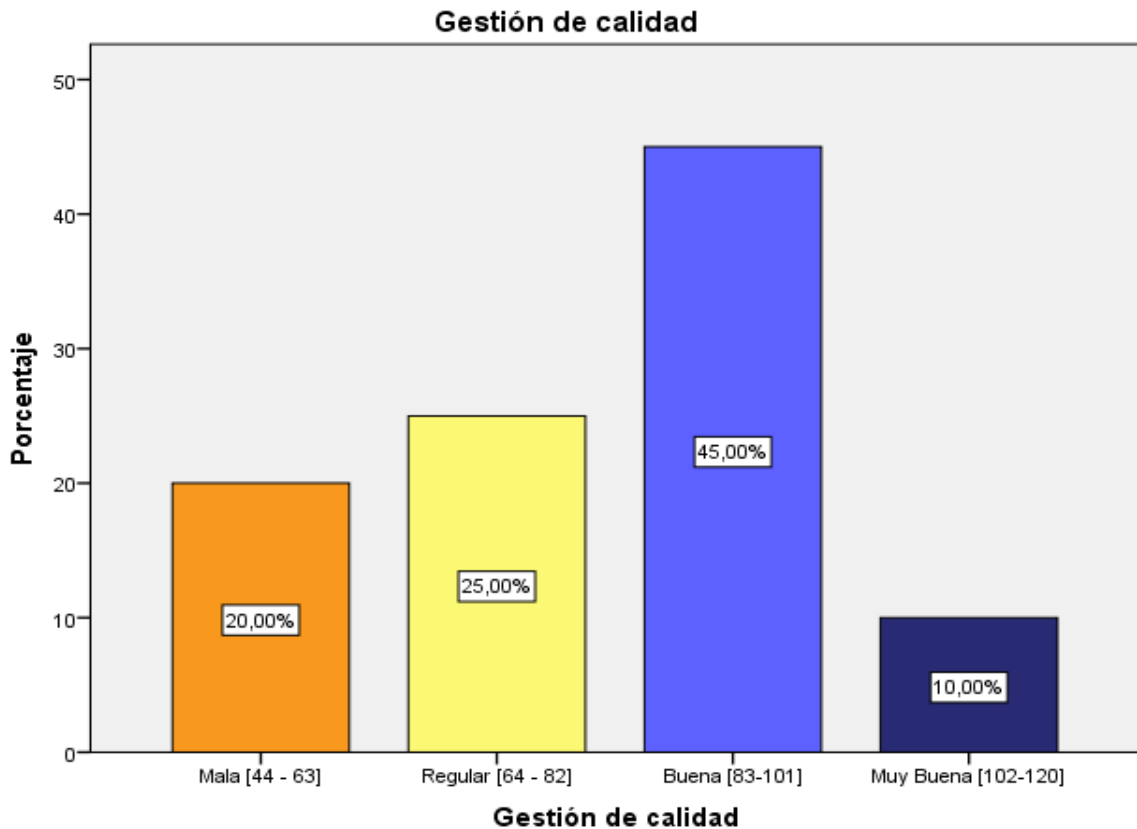
|        | <b>Frecuencia</b>   | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|---------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
|        | Mala [44 - 63]      | 4                 | 20,0                     | 20,0                        |
| Válido | Regular [64 - 82]   | 5                 | 25,0                     | 45,0                        |
|        | Buena [83-101]      | 9                 | 45,0                     | 90,0                        |
|        | Muy Buena [102-120] | 2                 | 10,0                     | 100,0                       |
|        | Total               | 20                | 100,0                    | 100,0                       |

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de gestión de calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 6.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 6 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la gestión de calidad, se puede observar que ninguno de los docentes encuestados considera que la calidad tiene un muy mal nivel, el 20% de docentes encuestados considera que la gestión de calidad tiene un mal nivel, un importante 25% de docentes encuestados estima que la calidad en la institución es de un nivel regular, otro importante 45% de los docentes encuestados considera que existe un buen nivel de calidad, y por último tan solo el 10% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”

Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la gestión de la calidad es muy buena.

**Tabla N° 7**

**Nivel de competencia organizativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Baja [10 - 13]     | 4          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
| Media [14 - 17]    | 8          | 40,0       | 40,0              | 60,0                 |
| Alta [18 - 21]     | 5          | 25,0       | 25,0              | 85,0                 |
| Muy alta [22 - 25] | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
| Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

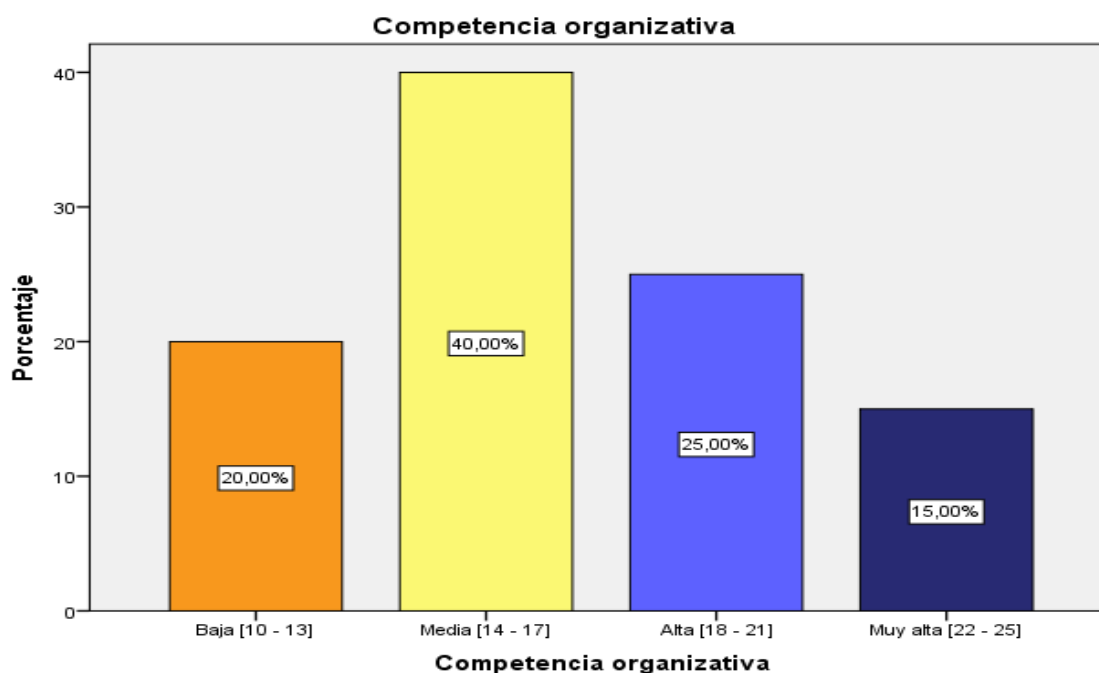
Válido

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de competencia organizativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 7.

Elaboración: El investigador.



**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 7 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la competencia organizativa, se puede observar el 20% de docentes encuestados considera que la competencia organizativa tiene un bajo nivel, un importante 40% de docentes encuestados estima que la competencia organizativa en la institución es de un nivel medio, un importante 25% de los docentes encuestados considera que existe un alto nivel de competencia organizativa, y por último tan solo el 15% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a competencia organizativa es muy alta.

**Tabla N° 8**

**Nivel de competencia en ejercer liderazgo en la Institución Educativa  
“Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

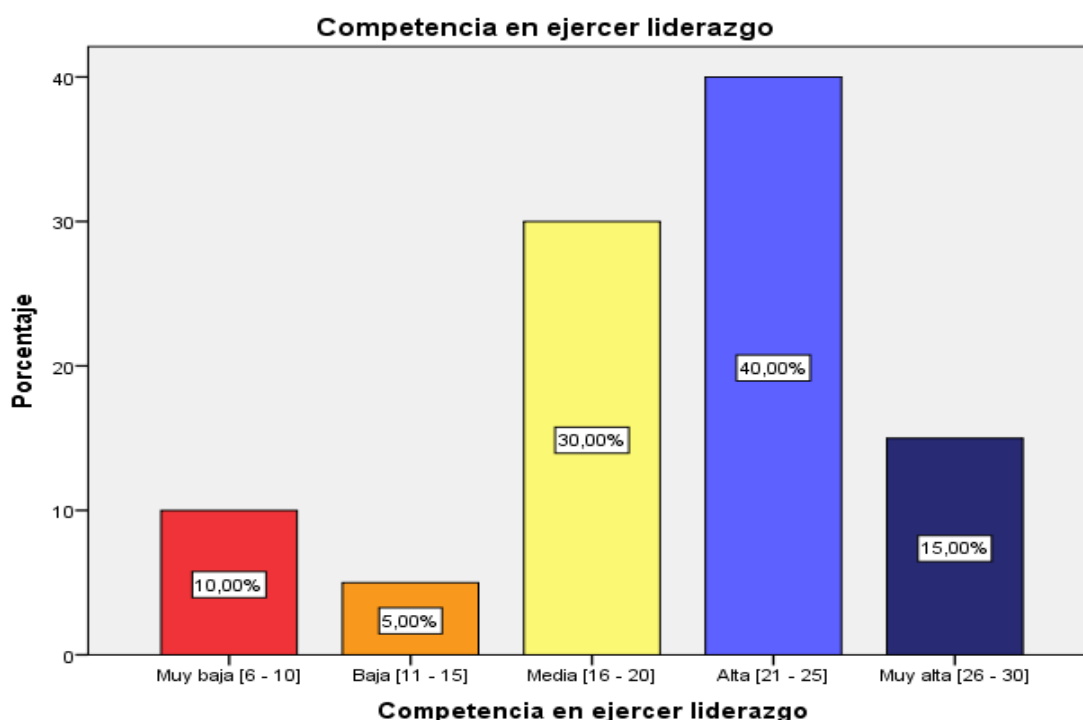
|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaj<br>e válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------------------|------------|------------|-----------------------|-------------------------|
| Muy baja [6 - 10]  | 2          | 10,0       | 10,0                  | 10,0                    |
| Baja [11 - 15]     | 1          | 5,0        | 5,0                   | 15,0                    |
| Media [16 - 20]    | 6          | 30,0       | 30,0                  | 45,0                    |
| Alta [21 - 25]     | 8          | 40,0       | 40,0                  | 85,0                    |
| Muy alta [26 - 30] | 3          | 15,0       | 15,0                  | 100,0                   |
| Total              | 20         | 100,0      | 100,0                 |                         |

Válido

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 8**  
**Nivel de competencia en ejercer liderazgo en la Institución Educativa**  
**“Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 8.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 8 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la competencia en ejercer el liderazgo, se puede observar que tan solo el 10% de los docentes encuestados considera que la competencia para ejercer liderazgo tiene un muy bajo nivel, el 5% de docentes encuestados considera que la competencia en ejercer liderazgo tiene un bajo nivel, un importante 30% de docentes encuestados estima que la competencia en ejercer el liderazgo en la institución es de un nivel medio, un importante 40% de los docentes en la competencia en ejercer el liderazgo considera que existe un alto nivel, y por último tan solo el 15% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a competencia en ejercer liderazgo es muy alta.

**Tabla N° 9**

**Nivel de competencia social relacional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

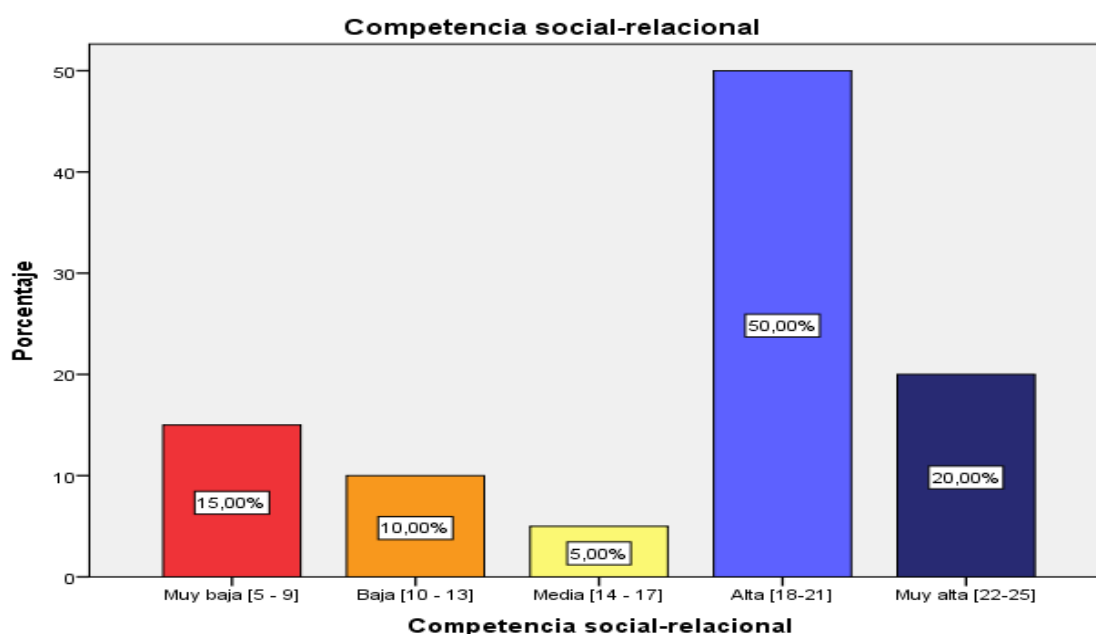
|                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy baja [5 - 9] | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
| Baja [10 - 13]   | 2          | 10,0       | 10,0              | 25,0                 |
| Media [14 - 17]  | 1          | 5,0        | 5,0               | 30,0                 |
| Alta [18-21]     | 10         | 50,0       | 50,0              | 80,0                 |
| Muy alta [22-25] | 4          | 20,0       | 20,0              | 100,0                |
| Total            | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Válido

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 9**

**Nivel de competencia social-relacional en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 9.  
Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 9 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la competencia social relacional, se puede observar que tan solo el 15% de los docentes encuestados considera que la competencia social tiene un muy bajo nivel, el 10% de docentes encuestados considera que la competencia social relacional tiene un bajo nivel, tan solo el 5% de docentes encuestados estima que la competencia social-relacional en la institución es de un nivel medio, un importante 50% de los docentes considera que existe un alto nivel de competencia social relacional, y por último tan solo el 20% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la competencia social-relacional es muy alta.

**Tabla N° 10**

**Nivel de competencia mejorar la calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

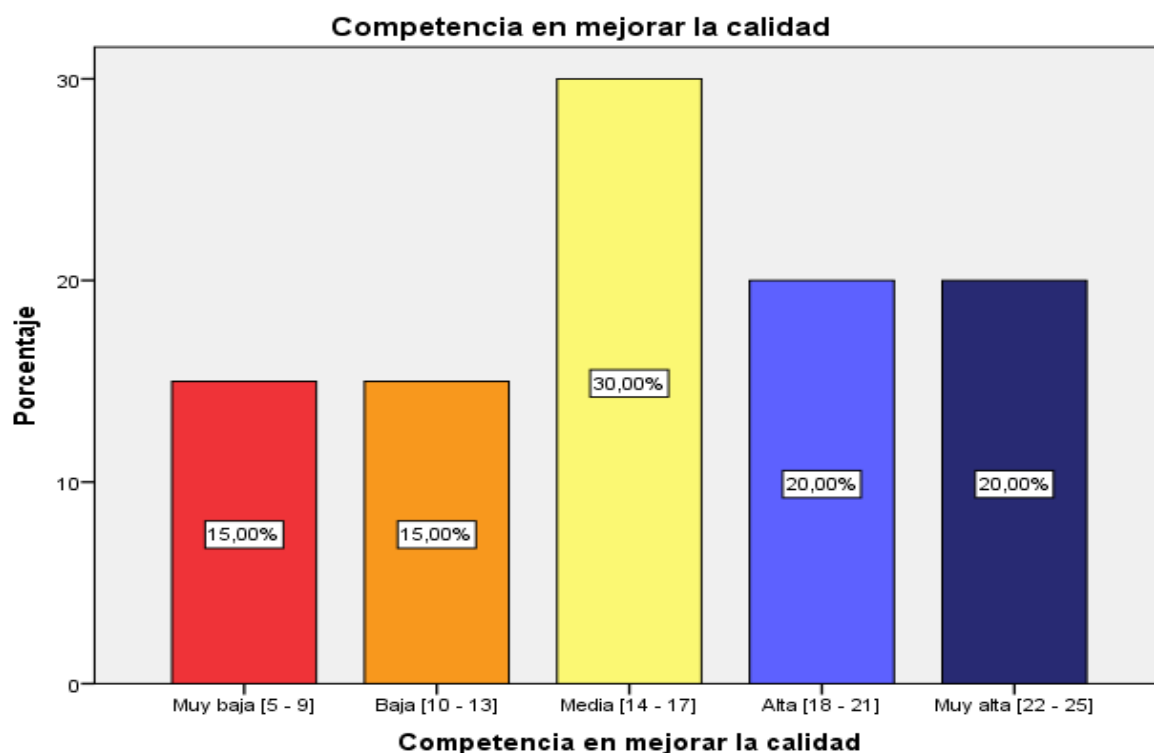
|        | Frecuencia         | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy baja [5 - 9]   | 3          | 15,0              | 15,0                 |
|        | Baja [10 - 13]     | 3          | 15,0              | 30,0                 |
|        | Media [14 - 17]    | 6          | 30,0              | 60,0                 |
|        | Alta [18 - 21]     | 4          | 20,0              | 80,0                 |
|        | Muy alta [22 - 25] | 4          | 20,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0             | 100,0                |

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.

Elaboración: El investigador.

Gráfico N° 10

Nivel de competencia mejorar la calidad en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.



Fuente : Tabla N° 10.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 10 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la competencia mejorar la calidad, se puede observar que tan solo el 15% de los docentes encuestados considera que la competencia mejorar la calidad tiene un muy bajo nivel, otro 15% de docentes encuestados considera que la competencia mejorar la calidad tiene un bajo nivel, un importante el 30% de docentes encuestados estima que la competencia mejorar la calidad en la institución es de un nivel medio, un 20% de los docentes considera que existe un alto nivel de competencia mejorar la calidad, y por último tan solo el 20% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de

Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la competencia mejorar la calidad es muy alta.

**Tabla N° 11**

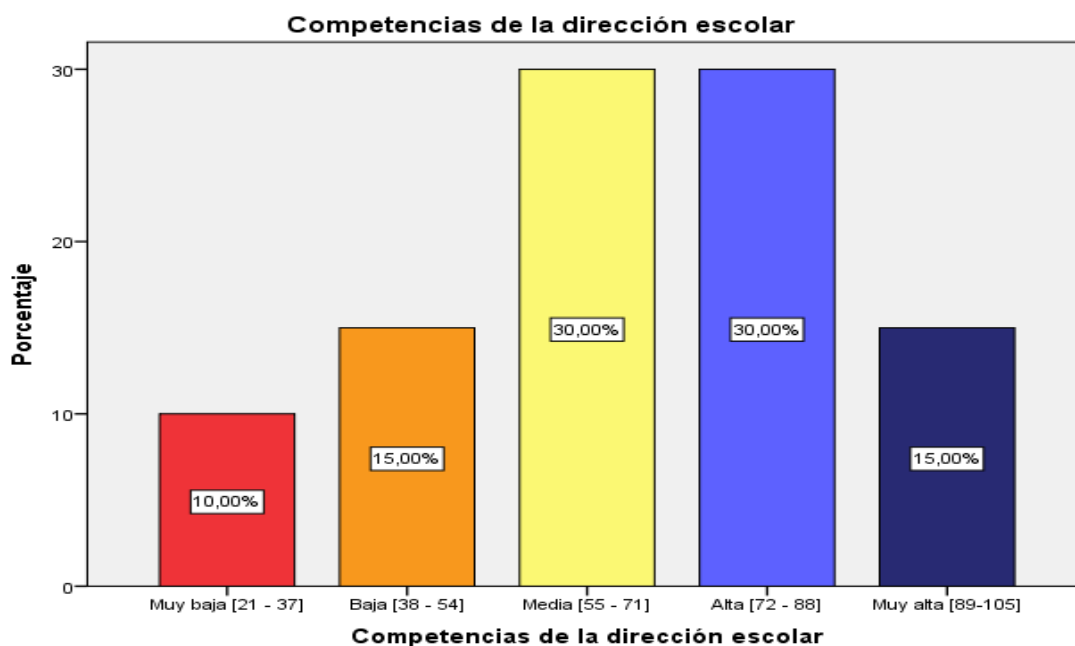
**Nivel de competencia de la dirección escolar en la Institución Educativa  
“Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy baja [21 - 37] | 2          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
| Baja [38 - 54]     | 3          | 15,0       | 15,0              | 25,0                 |
| Media [55 - 71]    | 6          | 30,0       | 30,0              | 55,0                 |
| Alta [72 - 88]     | 6          | 30,0       | 30,0              | 85,0                 |
| Muy alta [89-105]  | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
| Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente : Instrumento de calidad de servicio.  
Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 11**

**Nivel de competencia de la dirección escolar en la Institución Educativa  
“Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.**



Fuente : Tabla N° 11.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico N° 11 obtenidos de la encuesta aplicada a 20 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, durante el año 2018, respecto a la competencia dirección escolar se puede observar que tan solo el 10% de los docentes encuestados considera que tiene un muy bajo nivel, el 15% de docentes encuestados considera que tiene un bajo nivel, un importante el 30% de docentes encuestados estima que la competencia dirección escolar en la institución es de un nivel medio, otro 30% de los docentes considera que existe un alto nivel de competencia dirección escolar, y por último tan solo el 15% de los docentes encuestados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” Acomayo del distrito de Chinchao, provincia de Huánuco considera que el nivel alcanzado en cuanto a la competencia dirección escolar es muy alta.

### **3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación significativa entre la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018.

**Tabla N° 12**

**Prueba de correlación entre gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar.**

|                 |                                      | Gestión de calidad         | Competencias de la dirección escolar |       |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Gestión de calidad                   | Coeficiente de correlación | 1,000                                |       |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | . ,000                               |       |
|                 |                                      | N                          | 20                                   |       |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coeficiente de correlación | ,966**                               | 1,000 |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000                                 | .     |
|                 |                                      | N                          | 20                                   | 20    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación de ambas variables es positiva muy fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.966; es decir cuanto mayor sea la gestión de calidad mayor será las competencias de la dirección escolar.

**Hipótesis específica 1**

**HE<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la gestión y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

**Ho<sub>1</sub>.** No existe relación significativa entre la gestión y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.



**Tabla N° 13**

**Prueba de correlación entre la gestión y las competencias de la dirección escolar.**

|                 |                                      | Gestión                    | Competencias de la dirección escolar |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión                              | Coeficiente de correlación | 1,000                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | .                                    |
|                 |                                      | N                          | 20                                   |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coeficiente de correlación | ,895**                               |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000                                 |
|                 |                                      | N                          | 20                                   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la gestión y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación entre ambas variables es positiva fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.895; es decir cuanto mejor sea la gestión mayor serán las competencias de la dirección escolar.

### **Hipótesis específica 2**

**HE<sub>2</sub>.** Existe relación significativa entre el liderazgo y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018.

**Ho<sub>2</sub>.** No existe relación significativa entre el liderazgo y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018.

**Tabla N° 14**

**Prueba de correlación entre el liderazgo y las competencias de la dirección escolar**

|                 |                                      |                            | Liderazgo | Competencias de la dirección escolar |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|-----------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo                            | Coeficiente de correlación | 1,000     | ,842**                               |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | .         | ,000                                 |
|                 |                                      | N                          | 20        | 20                                   |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coeficiente de correlación | ,842**    | 1,000                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000      | .                                    |
|                 |                                      | N                          | 20        | 20                                   |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre el liderazgo y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación entre ambas variables es positiva fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.842; es decir cuanto mejor sea el liderazgo mayor serán las competencias de la dirección escolar.

**Hipótesis específica 3**

**HE<sub>3</sub>.** Existe relación significativa entre la mediación y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo.Huánuco-2018.

**Ho<sub>3</sub>.** No existe relación significativa entre la mediación y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo.Huánuco-2018.

**Tabla N° 15**

**Prueba de correlación entre la mediación y las competencias de la dirección escolar**

|                 |                                      | Mediación                  | Competencias de la dirección escolar |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Mediación                            | Coeficiente de correlación | 1,000                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | .                                    |
|                 |                                      | N                          | 20                                   |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coeficiente de correlación | ,807**                               |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000                                 |
|                 |                                      | N                          | 20                                   |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la mediación y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo.Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación entre ambas variables es positiva fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.807; es decir cuanto mejor sea la mediación mayor serán las competencias de la dirección escolar.

**Hipótesis específica 4**

**HE<sub>4</sub>.** Existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

**Ho<sub>4</sub>.** No existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

**Tabla N° 16**

**Prueba de correlación entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar**

|                 |                                      |                            | Formación directiva | Competencias de la dirección escolar |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Formación directiva                  | Coeficiente de correlación | 1,000               | ,859**                               |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | .                   | ,000                                 |
|                 |                                      | N                          | 20                  | 20                                   |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coeficiente de correlación | ,859**              | 1,000                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000                | .                                    |
|                 |                                      | N                          | 20                  | 20                                   |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación entre ambas variables es positiva fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.859; es decir cuanto mejor sea la formación directiva mayores serán las competencias de la dirección escolar.

**Hipótesis específica 5**

**HE<sub>5</sub>.** Existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

**Ho<sub>5</sub>.** No existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018.

**Tabla N° 17**

**Prueba de correlación entre la calidad y las competencias de la dirección escolar**

|                 |                                      |                             | Calidad | Competencias de la dirección escolar |
|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Calidad                              | Coefficiente de correlación | 1,000   | ,533*                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)            | .       | ,016                                 |
|                 |                                      | N                           | 20      | 20                                   |
|                 | Competencias de la dirección escolar | Coefficiente de correlación | ,533*   | 1,000                                |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)            | ,016    | .                                    |
|                 |                                      | N                           | 20      | 20                                   |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la formación directiva y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” – Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación entre ambas variables es positiva fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.859; es decir cuanto mejor sea la formación directiva mayores serán las competencias de la dirección escolar.

## DISCUSION

Hoy en día nadie pone en duda la labor de la dirección escolar porque en todas las instituciones educativas es el fundamento de un centro escolar. Dentro de una buena gestión de calidad educativa es importante el líder pedagógico, porque es el dinamismo que va impulsar a dar un buen resultado escolar. Estudios ya realizados nos confirman que la dirección escolar es primordial e insustituible, se necesita en nuestra época modernizada quien favorezca la convivencia, demostrar una buena calidad de servicios a los padres de familia. Sin embargo, aún existe dirección autocrática, se busca poco a poco de minorar según la realidad de cada institución, porque se requiere ahora un liderazgo compartido, aquel que sabe confiar en delegar funciones para poder sobre todo lograr resultados.

En esta investigación se está estudiando la relación de ambas variables, de la cual se aplica la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman nos devuelve el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, afirmando entonces que “Existe relación significativa entre la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” –Acomayo. Huánuco-2018”; se puede afirmar también que la correlación de ambas variables es positiva muy fuerte, fundamentada en el valor del coeficiente correlación=0.966; es decir cuanto mayor sea la gestión de calidad mayor será las competencias de la dirección escolar.

Estos resultados se ven reflejado en los investigadores Chipana, M. (2015). En su tesis: Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro-2013. Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, como muestra fueron 7055 docentes y directivos. Como

instrumentos se utilizaron las encuestas, entrevista y observación, y como conclusión nos indican que, si existe relación significativa y directa entre ambas variables. Entonces si se refuerza la relación entre el componente de supervisión y evaluación del aprendizaje en la calidad de los estándares de aprendizaje en la UGEL de San Román y Azángaro.

Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación. Es una investigación transversal, no experimental, la población censal lo componen 5 instituciones privadas siendo 10 personas, se utilizó el cuestionario y concluye: Que si se determinó la gestión educativa y la calidad. La relación entre el liderazgo mejora la gestión; así como la participación del docente, los directivos y lo administrativo deben de ser parte de la calidad educativa.

Estos resultados nos confirman que la gestión de calidad y las competencias de la dirección escolar si se pueden relacionar, ambas se necesitan para que pueda existir una buena gestión de calidad es necesario que los directivos desarrollen ciertas competencias dentro de la dirección escolar, en distintos lugares y diferentes realidades se contrasta lo significativo que son las dos variables.

De la misma manera estos se ven fundamentado teóricamente por Muñoz (2003) argumenta que la gestión de calidad está enfocada en la complacencia y aspiraciones de un grupo de ciudadanos, donde se busca lograr las metas, saber utilizar los recursos y aprovechar las oportunidades para un buen beneficio que busque de contribuir a la sociedad.

Así mismo por Caminero (2012) cuando habla de competencia directiva nos dice que son habilidades que ayudan a desenvolverse ante una tarea, acciones profesionales que está conectada con la dirección escolar. Es algo que se aprende que ayuda a prepararse para poder responder a demandas concretas y saber resolver con eficacia. Esto

implica el saber hacer y tener la voluntad de hacer, saber reflexionar y actuar.

Podemos analizar que toda gestión de calidad debe de satisfacer a los integrantes de la comunidad educativa en su servicio, debe de saber lograr sus fines que tiene planteado, esto lo va a lograr con las habilidades del director, que realmente sepa desenvolverse en las diversas funciones, que le enseñe a dar respuesta a las exigencias con eficiencia.

Ambas variables se necesitan así mismo, este trabajo de investigación ayudara a otros investigadores a seguir ampliando o mejorando.



#### **IV. CONCLUSIONES**

Se determinó la relación entre la gestión de calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Se identificó la relación entre la gestión con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Se demostró la relación entre el liderazgo con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.

Se identificó la relación entre la mediación con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Se identificó la relación entre la formación directiva con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

Se identificó la relación entre la calidad con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018

## **V. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la UGEL de Huánuco a los coordinadores y especialistas que realicen seminario sobre la gestión de calidad, que les ayude a desarrollar estrategias actuales, que tengan nueva visión y puedan enfocar de manera eficaz.

Se recomienda también que se realice capacitaciones explícitamente en las competencias de la dirección escolar a todos los directores de la región.

Se recomienda a los directivos que desarrollen en su institución la competencia organizativa de manera transparente, demostrando igualdad, confianza en los docentes.

Se recomienda a los directivos de ejercer el liderazgo democrático, que sepa liderar dando esa autonomía a los docentes, sin imponer.

Se recomienda a seguir mejorando la calidad del servicio educativo y los aprendizajes en bien de la sociedad.

Se recomienda a los docentes de ayudar a los directivos mediante el diálogo sincero, dándole confianza, ideas constructivas y trabajar en equipo por el bien de la institución.

## VI. REFERENCIA

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana*. (Maestro en educación). Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú.
- Arrascue, J. y Segura, E. (2016). *Gestión de calidad y su influencia en la satisfacción del cliente en la clínica de fertilidad del norte "Clinifer" Chiclayo-2015*. (Licenciado en administración de empresas). Universidad Señor de Sipán. Pimental, Chiclayo.
- Álvarez, M. (2006). *La escuela pública también tiene derecho a una dirección profesional: Avances en Supervisión Educativa*. Nº 4 sep-Monográfico. Revista de la asociación de inspectores de educación de España.
- Cabero, J. (2009). "Educación 2.0. ¿Marca, moda o nueva visión de la educación?". En Carlos Castaño (Coord.). *Web 2.0. El uso de la web en la sociedad del conocimiento. Investigaciones e implicaciones educativas* (pp. 9-30). Venezuela: Universidad Metropolitana.
- Caminero, J. (2012). *Competencias de la dirección escolar para una gestión de calidad*. (Grado en educación primaria). Universidad de Valladolid, Palencia, España.
- Casalino, C. (2010) *En el trabajo de investigación "Calidad de servicio de la consulta externa de medicina interna del hospital general de Lima mediante la encuesta SERVQUAL"*.
- Carrasco, A. (2009). *El discurso de los directores sobre la gestión escolar: de Administradores a gestores en una Institución Educativa*. (Magíster en educación). Universidad de FACSIO, Santiago, Chile.
- Chaupis, F. (2014). *Planeación y su relación con la calidad de la gestión educativa en el CEBA "Víctor E. Vivar" del Distrito de Llata-Huamalíes-Huánuco*. (Doctor en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.

- Chipana, M. (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro-2013*. (Doctor en educación). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Juliaca, Perú.
- Delgado, L. (2006). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza Cardenal Luque, compañía de María en Bogotá*. (tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- De Miguel, Mario. (1995). *La calidad de la educación y las variables de proceso y de producto*. Cuadernos de Sección. Educación, (8), 29-51.
- Díaz-Barriga, F. (2010). *Los profesores ante las innovaciones curriculares*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 1 (1), 37-57. Recuperado de <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/35>, [Consulta: noviembre 3 de 2014].
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación en las Instituciones Educativas Estatales Nivel secundaria, zona urbana Distrito de Iquitos 2016*. (Magister en gestión educativa). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- EFQM (2010). *Introducción a la excelencia*. [www.efqm.org](http://www.efqm.org) (última visita julio de 2010).
- Fasabi, M. (2015). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 405 de María Luisa, Huánuco-2015*. (Magíster en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Fontalvo, T. (2009) *Herramientas efectivas para el diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad*. Bogotá: Corporación para la gestión de conocimiento.
- García, V. (1991). *La calidad de educación: un interrogante a las ciencias de la educación, a la política docentes y a la actividad escolar*. En Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Pedagogía San José de Calasanz (Comp.). *La calidad de la educación: experiencias científicas*

- y condicionamientos individuales y sociales.* (pp. 9 – 23). Madrid: Escuela Asturiana de estudios Hispánicos.
- Lastra, F. (2015). *Gestión educativa y desarrollo de los aprendizajes en educación secundaria. María, 2015.* (Magíster en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Lepeley, M. (2001) *Gestión y Calidad en la Educación. Un modelo de evaluación.* Ed. Mc Graw Hill.
- Marcelo, C. (2000). *El cambio educativo como objeto de estudio: El uso del conocimiento para la mejora de la escuela.* En Araceli Estebaranz. (Coord.), *Construyendo el cambio: perspectivas y propuestas de innovación educativa* (pp. 37-58). Sevilla: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Municio, P. (2000). *La evaluación de la calidad en educación.* Madrid: Narcea-Consudec.
- Muñoz, M. (2003), *La educación de calidad y calidad total en educación.* Recuperado de: [http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad\\_educativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa).
- Nassif, R. (1958). *Pedagogía general.* Buenos Aires: Espelusz Editores.
- OCDE (2000). *Proyecto sobre competencias en el contexto de la OCDE.* Análisis de fundaciones teóricas y conceptuales (edición en español). OCDE.
- Perrenoud, PH. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar.* Barcelona: Graó.
- Poblete, M. (2000). *Equipos para el cambio en las organizaciones. Aspectos diferenciales.* (Tesis doctoral). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Ruiz, J. (1998). *Cómo mejorar la institución educativa. Evaluación de la innovación y del cambio: Análisis de casos.* Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Tejedor, F. y García, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente.* Revista española de pedagogía, 68(247), 439-459
- Teixidó, J. (2007b). *Competencias para el ejercicio de la dirección escolar.* XVIII Jornadas Estatales del Forum Europeo de Administradores de la

Educación. [www.joanteixido.org/doc/comp\\_direct/jornadas\\_toledo.pdf](http://www.joanteixido.org/doc/comp_direct/jornadas_toledo.pdf).  
Última visita febrero 2012

Teixidó, J. (2008). *Competencias profesionales de los directivos escolares. Identificación y desarrollo*. Ponencia al X Congreso Interuniversitario de Organización de instituciones Educativas. Barcelona.

UNESCO (1998, a). *La Educación Superior en el siglo XXI. Visión y acción. Documento de trabajo*. París: UNESCO. Disponible en: [vvywy.unesco.org/education/educprog/vyche/declarationspa.htm](http://vvywy.unesco.org/education/educprog/vyche/declarationspa.htm)

UNICEF. (2009), *Escuelas adaptadas a la niñez*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos25/sistemas-operativos-aduana/sistemasoperativos-aduana.shtml?monosearch>

IPEBA (2015). *Equidad, acreditación y calidad educativa. Serie Estudios y experiencias*. Impresión Arte Perú E.I.R.L. Primera edición.

Vargas, M; Bas, E. y Pérez, V. (2011). “*De las competencias personales a las competencias profesionales*”. En *Pedagogía Social y Educación Social: Una mirada al futuro. II Monográfico*. Universidad Complutense de Madrid. P.30-44

# **ANEXOS**

## ANEXOS N° 1: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN

Estimados docentes: Se le agradece de forma muy especial responder los siguientes cuestionarios que es parte de una investigación para recoger opiniones, de la gestión de calidad. Leer cada uno los ítems y elegir luego marca con un aspa (x) mostrando su honestidad profesional. Anónimo.

| ITEMS   | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Frecuente |
|---|-------|----------|---------|----------|-----------|
|   | 1     | 2        | 3       | 4        | 5         |
| <b>D1 Gestión</b>   |       |          |         |          |           |
| 1. Planifica y busca estrategias para conseguir recursos materiales y tecnológicos.         |       |          |         |          |           |
| 2. Gestiona administrativa para el bien de la institución educativa                         |       |          |         |          |           |
| 3. Trasmite información de una manera democrática   |       |          |         |          |           |
| 4. Coordina siempre con los docentes y personal administrativo                              |       |          |         |          |           |
| 5. Demuestra ser competente en el uso de la tecnología.                                     |       |          |         |          |           |
| <b>D2 Liderazgo</b>   |       |          |         |          |           |
| 6. Promueve y crea trabajo en equipo  |       |          |         |          |           |
| 7. Desarrolla habilidades personales mediante talleres, circulo de estudio y deporte        |       |          |         |          |           |
| 8. Fomenta reuniones en equipos, para realizar proyectos, programas y comisiones de trabajo |       |          |         |          |           |
| 9. Distribuye responsabilidades según sus habilidades de cada docente                       |       |          |         |          |           |
| 10. Permite que los docentes tomen decisiones en las reuniones y opinen.                    |       |          |         |          |           |
| <b>D3 Mediación</b>   |       |          |         |          |           |
| 11. Promociona y controla la convivencia de la comunidad educativa                          |       |          |         |          |           |
| 12. Concilia, analiza y soluciona los conflictos internos.                                  |       |          |         |          |           |
| 13. Demuestra habilidades directivas y sociales.  |       |          |         |          |           |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 14. Gestiona la participación de todos para un evento escolar, social y cultural.   |  |  |  |  |  |
| 15. Busca el dialogo fraternos frente a conflicto profesionales.  |  |  |  |  |  |
| <b>D4 Formación</b>   |  |  |  |  |  |
| 16. Conoce su función directiva en temas relacionadas con: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación educativa y procedimientos administrativa. |  |  |  |  |  |
| 17. Demuestra conocimiento del desempeño docente y de la gestión escolar.   |  |  |  |  |  |
| 18. Demuestra ser culto e investigador como director  |  |  |  |  |  |
| 19. Ocupa el cargo por mérito propio y por ser competente.  |  |  |  |  |  |
| 20. Se preocupa por su formación de todos sus trabajadores, realizando circulo de estudio o talleres  |  |  |  |  |  |
| <b>D5 Calidad</b>   |  |  |  |  |  |
| 21. Existe competencia en innovación y mejora en el aprendizaje y enseñanza.  |  |  |  |  |  |
| 22. Todos están aptos para canalizar, adaptarse al cambio y ser creativo.   |  |  |  |  |  |
| 23. Ustedes investigan para nutrirse en la parte pedagógica, en los temas y a los estudiantes les invitan a experimentar.                                 |  |  |  |  |  |
| 24. Para mejora la calidad educativa realizan su Autoevaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.  |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR

Estimados docentes: Se le agradece de forma muy especial responder los siguientes cuestionarios que es parte de una investigación para recoger opiniones, de competencias de la Dirección escolar. Leer cada uno los ítems y elegir luego marca con una aspa (x) mostrando su honestidad profesional. Anónimo.

| ITEMS  | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Frecuente |
|--|-------|----------|---------|----------|-----------|
| <b>D1 Competencia organizativa</b>   | 1     | 2        | 3       | 4        | 5         |
| 1. Representa el mismo la administración educativa   |       |          |         |          |           |
| 2. Hace conocer a toda la comunidad educativa los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la institución educativa |       |          |         |          |           |
| 3. Propone proyectos innovadores a favor del aprendizaje   |       |          |         |          |           |
| 4. Prevé los recursos materiales para una buena enseñanza y aprendizaje  |       |          |         |          |           |
| 5. Organiza las reuniones  |       |          |         |          |           |
| <b>D2 Competencia en ejercer liderazgo</b>   |       |          |         |          |           |
| 6. Dirige y coordina todas las actividades de la institución educativa, sin levantar prejuicios.                         |       |          |         |          |           |
| 7. Ejerce la dirección pedagógica con eficiencia   |       |          |         |          |           |
| 8. Promueve la innovación educativa  |       |          |         |          |           |
| 9. Impulsa planes para cumplir los objetivos del PEI   |       |          |         |          |           |
| 10. Impulsa la colaboración con los padres de familia, con instituciones y otras entidades para facilitar la relación    |       |          |         |          |           |
| 11. Fomenta el clima escolar que favorezca el estudio.   |       |          |         |          |           |

| <b>D3 Competencia social – relacional</b>  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 12. Favorece la convivencia en la institución educativa.   |  |  |  |  |  |
| 13. Garantiza la mediación cuando existe conflicto entre docentes.   |  |  |  |  |  |
| 14. Aplica las medidas disciplinarias que corresponde a los estudiantes en cumplimiento a las normas de convivencia. |  |  |  |  |  |
| 15. Dialoga abiertamente con todos y brinda confianza  |  |  |  |  |  |
| 16. Gestiona eventos de relaciones humanas.  |  |  |  |  |  |
| <b>D4 Competencia en mejorar la calidad</b>  |  |  |  |  |  |
| 17. Impulsa mejorar la enseñanza   |  |  |  |  |  |
| 18. Impulsa al cambio y les ayuda adaptarse a lo nuevo que el MINEDU ofrece por mejorar la calidad educativa         |  |  |  |  |  |
| 19. Crea espacio para compartir sobre la investigación pedagógica  |  |  |  |  |  |
| 20. Impulsa las evaluaciones internas entre profesionales, para mejorar.   |  |  |  |  |  |
| 21. Evalúa trimestralmente los avances de la programación anual, el plan de trabajo y la parte administrativa        |  |  |  |  |  |

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXOS 2:

MATRIZ DE VALIDACION DE LA GESTIÓN DE CALIDAD

TITULO: Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

| VARIABLE  | DIMENSIÓN                  | INDICADOR                              | ITEMS  | CRITERIOS DE EVALUACION |          |         |          |           |   |                          |  |                          |  |                          |  |                          |                                 |
|---|----------------------------|--|--|-------------------------|----------|---------|----------|-----------|---|--------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|
|   |                            |  |  | Nunca                   | Rara vez | A veces | A menudo | Frecuente | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |                          | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |                          | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |                          | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA |                          | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES |
|   |                            |  |  |                         |          |         |          |           | SI  | NO                       | SI   | NO                       | SI                                     | NO                       | SI   | NO                       |                                 |
| VI. Gestión de calidad<br>es un proceso que nos debe dirigir hacia la idealidad. No tratamos de soñar sino de materializar aquello que tenemos como idea. | D <sub>1</sub> Gestión     | Planifica anticipadamente los recursos | Planifica y busca estrategias para conseguir recursos materiales y tecnológicos.         |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            |  | Gestiona administrativa para el bien de la institución educativa                         |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            | Demuestra habilidades organizativas    | Trasmite información de una manera democrática   |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            |  | Coordina siempre con los docentes y personal administrativo                              |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            |  | Demuestra ser competente en el uso de la tecnología.                                     |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   | D <sub>2</sub> - Liderazgo | Promueve trabajo colaborativo          | Promueve y crea trabajo en equipo  |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            |  | Desarrolla habilidades personales mediante talleres, circulo de estudio y deporte        |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            |  | Fomenta reuniones en equipos, para realizar proyectos, programas y comisiones de trabajo |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |
|   |                            | Compromete de forma                    | Distribuye responsabilidades según sus habilidades de cada docente                       |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>              | <input type="checkbox"/> |                                 |

|                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|                                 |  | eficaz en favor de la mejora de la calidad.  | Permite que los docentes tomen decisiones en las reuniones y opinen.                             |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| <b>D<sub>3</sub>- Mediación</b> | Identifica las fortalezas y debilidades para un manejo adecuado.   | Promociona y controla la convivencia de la comunidad educativa   |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  | Concilia, analiza y soluciona los conflictos internos.   |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  | Demuestra habilidades directivas y sociales.   |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 | Observa el grado de compromiso para actuar en el momento oportuno. | Gestiona la participación de todos para un evento escolar, social y cultural.  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  |  | Busca el dialogo fraterno frente a conflictos profesionales.                                     |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
| <b>D<sub>4</sub>- Formación</b> | Aplica su profesionalismo en la institución                        | Conoce su función directiva en temas relacionadas con: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación educativa y procedimientos administrativos. |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  | Demuestra conocimiento del desempeño docente y de la gestión escolar.  |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  | Demuestra ser culto e investigador como director   |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 | Implementa acciones de superación profesional                      | Ocupa el cargo por mérito propio y por ser competente.   |  |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |
|                                 |  |  | Se preocupa por su formación de todos sus trabajadores, realizando círculo de estudio o talleres |  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |

|             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |  |   |  |   |  |  |
|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| Ds. Calidad | Evalúa el nivel de calidad en la institución. | Existe competencia en innovación y mejora en el aprendizaje y enseñanza.  |  |  |  |  |  | / |   | / |  | / |  | / |  |  |
|             |   | Todos están aptos para canalizar, adaptarse al cambio y ser creativo.   |  |  |  |  |  | / | / | / |  | / |  | / |  |  |
|             | Analiza el trabajo pedagógico de los docentes | Ustedes investigan para nutrirse en la parte pedagógica, en los temas y a los estudiantes les invitan a experimentar. |  |  |  |  |  | / |   | / |  | / |  | / |  |  |
|             |   | Para mejora la calidad educativa realizan su Autoevaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.            |  |  |  |  |  | / |   | / |  | / |  | / |  |  |

  
**Dr. Ageleo Justimiano Tucto**  
**DOCENTE DE INVESTIGACIÓN**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión de calidad

**OBJETIVO:** Recoger información sobre la gestión de calidad de la Institución Educativa

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" –Acomayo. Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Tucto, Ageleo* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctn* .....

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|-------|---------|------------|-------|
| 20-18     | 17-15 | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

  
Dr. Ageleo Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN


**MATRIZ DE VALIDACION DEL COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR**

**Título: Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.**

| VARIABLE   | DIMENSIÓN                               | INDICADOR                                 | ITEMS   | CRITERIO DE EVALUACION |         |         |   |    |  |    |  |    |  |    |                                 |
|--|---|---|---|------------------------|---------|---------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
|  |   |   |   | Nunca                  | A veces | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|  |   |   |   |                        |         |         | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                 |
| V2. COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR<br>competencia se ha utilizado como sinónimo de función incluso incumbencia, algo que compete a la dirección. | D1.<br>Competencia organizativa         | Expone su misión a los agentes educativos | Representa el mismo la administración educativa   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   |   | Hace conocer a toda la comunidad educativa los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la institución educativa |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   | Desarrolla trabajos organizados.          | Propone proyectos innovadores a favor del aprendizaje   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   |   | Prevé los recursos materiales para una buena enseñanza y aprendizaje  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   |   | Organiza las reuniones  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  | D2.<br>Competencia en ejercer liderazgo | Demuestra liderazgo en el cargo           | Dirige y coordina todas las actividades de la institución educativa, sin levantar prejuicios.                         |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   |   | Ejerce la dirección pedagógica con eficiencia   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   |   | Promueve la innovación educativa  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |
|  |   | Usa estrategias de compromiso             | Impulsa planes para cumplir los objetivos del PEI   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |



|   |  |  |   |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|   |  |  | Impulsa la colaboración con los padres de familia, con instituciones y otras entidades para facilitar la relación |  |  |   | / |   | / |   | / |   | / |  |
|   |  |  | Fomenta el clima escolar que favorezca el estudio.  |  |  |   | / |   | / |   | / |   | / |  |
| D <sub>3</sub> .<br>Competencia social-relacional     | Propicia un ambiente acogedor.                   | Favorece la convivencia en la institución educativa.   |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Garantiza la mediación cuando existe conflicto entre docentes.   |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Aplica las medidas disciplinarias que corresponde a los estudiantes en cumplimiento a las normas de convivencia. |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Impulsa a una convivencia social.  |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
| D <sub>4</sub> .<br>Competencia en mejorar la calidad | Desarrolla grupos de inter-aprendizaje.          | Dialoga abiertamente con todos y brinda confianza  |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Gestiona eventos de relaciones humanas.  |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Impulsa mejorar la enseñanza   |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   | Planifica el monitoreo y acompaña a los docentes | Impulsa al cambio y les ayuda adaptarse a lo nuevo que el MINEDU ofrece por mejorar la calidad educativa         |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Crea espacio para compartir sobre la investigación pedagógica  |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Impulsa las evaluaciones internas entre profesionales, para mejorar.   |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |
|   |  | Evalúa trimestralmente los avances de la programación anual, el plan de trabajo y la parte administrativa        |   |  |  | / |   | / |   | / |   | / |   |  |

  
**Dr. Ageleo Justino Tucto**  
**DOCENTE DE INVESTIGACIÓN**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Competencias de la dirección escolar

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las competencias de la dirección escolar.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" –Acomayo, Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Tucto, Agales* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctor* .....

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|-------|---------|------------|-------|
| 20-18     | 17-15 | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

  
Dr. Agales Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACION DE LA GESTIÓN DE CALIDAD**

**TITULO:** Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN                       | INDICADOR                              | ITEMS  | CRITERIOS DE EVALUACION |          |         |          |           |   |    |  |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES     |  |    |
|--|---------------------------------|--|--|-------------------------|----------|---------|----------|-----------|---|----|--|----|--|----|-------------------------------------|--|----|
|  |                                 |  |  | Nunca                   | Rara vez | A veces | A menudo | Frecuente | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    |                                     | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA |    |
|  |                                 |  |  |                         |          |         |          |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO |                                     | SI   | NO |
| <b>V1. Gestión de calidad</b><br>es un proceso que nos debe dirigir hacia la idealidad. No tratamos de soñar sino de materializar aquello que tenemos como idea. | <b>D<sub>1</sub> Gestión</b>    | Planifica anticipadamente los recursos | Planifica y busca estrategias para conseguir recursos materiales y tecnológicos.         |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 |  | Gestiona administrativa para el bien de la institución educativa                         |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 | Demuestra habilidades organizativas    | Trasmite información de una manera democrática   |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 |  | Coordina siempre con los docentes y personal administrativo                              |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 |  | Demuestra ser competente en el uso de la tecnología.                                     |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  | <b>D<sub>2</sub>- Liderazgo</b> | Promueve trabajo colaborativo          | Promueve y crea trabajo en equipo  |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 |  | Desarrolla habilidades personales mediante talleres, circulo de estudio y deporte        |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 |  | Fomenta reuniones en equipos, para realizar proyectos, programas y comisiones de trabajo |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |
|  |                                 | Compromete de forma                    | Distribuye responsabilidades según sus habilidades de cada docente                       |                         |          |         |          |           | <input checked="" type="checkbox"/>       |    | <input checked="" type="checkbox"/>        |    | <input checked="" type="checkbox"/>    |    | <input checked="" type="checkbox"/> |  |    |

|                       |  |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|-----------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|                       |  | eficaz en favor de la mejora de calidad.  | Permite que los docentes tomen decisiones en las reuniones y opinen. |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| <b>D3.- Mediación</b> | Identifica las fortalezas y debilidades para un manejo adecuado.   | Promociona y controla la convivencia de la comunidad educativa  |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       |  | Concilia, analiza y soluciona los conflictos internos.  |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       |  | Demuestra habilidades directivas y sociales.  |  |  |  |  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|                       | Observa el grado de compromiso para actuar en el momento oportuno. | Gestiona la participación de todos para un evento escolar, social y cultural.   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       |  |   | Busca el dialogo fraternos frente a conflicto profesionales.         |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| <b>D4.- Formación</b> | Aplica su profesionalismo en la institución                        | Conoce su función directiva en temas relacionadas con: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación educativa y procedimientos administrativa. |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       |  | Demuestra conocimiento del desempeño docente y de la gestión escolar.   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       |  | Demuestra ser culto e investigador como director  |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|                       | Implementa acciones de superación profesional                      | Ocupa el cargo por mérito propio y por ser competente.  |  |  |  |  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|                       |  | Se preocupa por su formación de todos sus trabajadores, realizando circulo de estudio o talleres  |  |  |  |  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |

|  |             |   |   |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
|--|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
|  | Ds. Calidad | Evalúa el nivel de calidad en la institución. | Existe competencia en innovación y mejora en el aprendizaje y enseñanza.  |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
|  |             |   | Todos están aptos para canalizar, adaptarse al cambio y ser creativo.   |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
|  |             | Analiza el trabajo pedagógico de los docentes | Ustedes investigan para nutrirse en la parte pedagógica, en los temas y a los estudiantes les invitan a experimentar. |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
|  |             |   | Para mejora la calidad educativa realizan su Autoevaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.            |  |  |  |  |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |  |  |

  
 .....  
 Dr. Freddy Churruarín Olivos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión de calidad

**OBJETIVO:** Recoger información sobre la gestión de calidad de la Institución Educativa


**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" -Acomayo. Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Linda Chuguyauri Olivas

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA            | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|------------------|---------|------------|-------|
| 20-18     | <del>17-15</del> | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

  
.....  
Dr. Linda Chuguyauri Olivas

**MATRIZ DE VALIDACION DEL COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR**

**Título: Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.**

| VARIABLE   | DIMENSIÓN                               | INDICADOR                                 | ITEMS   | CRITERIO DE EVALUACION |         |         |   |    |  |    |  |    |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |    |  |
|--|---|---|---|------------------------|---------|---------|---|----|--|----|--|----|--|---------------------------------|----|--|
|  |   |   |   | Nunca                  | A veces | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |                                 |    |  |
|  |   |   |   |                        |         |         | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   |                                 | NO |  |
| V2. COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR<br>competencia se ha utilizado como sinónimo de función incluso incumbencia, algo que compete a la dirección. | D1.<br>Competencia organizativa         | Expone su misión a los agentes educativos | Representa el mismo la administración educativa   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   |   | Hace conocer a toda la comunidad educativa los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la institución educativa |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   | Desarrolla trabajos organizados.          | Propone proyectos innovadores a favor del aprendizaje   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   |   | Prevé los recursos materiales para una buena enseñanza y aprendizaje  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   |   | Organiza las reuniones  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  | D2.<br>Competencia en ejercer liderazgo | Demuestra liderazgo en el cargo           | Dirige y coordina todas las actividades de la institución educativa, sin levantar prejuicios.                         |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   |   | Ejerce la dirección pedagógica con eficiencia   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   |   | Promueve la innovación educativa  |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |
|  |   | Usa estrategias de compromiso             | Impulsa planes para cumplir los objetivos del PEI   |                        |         |         | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |    | ✓  |                                 |    |  |

|  |  |  |   |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  |  |  | Impulsa la colaboración con los padres de familia, con instituciones y otras entidades para facilitar la relación |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|  |  |  | Fomenta el clima escolar que favorezca el estudio.  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
| D3.<br>Competencia social-relacional     | Propicia un ambiente acogedor.                   | Favorece la convivencia en la institución educativa.   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Garantiza la mediación cuando existe conflicto entre docentes.   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Aplica las medidas disciplinarias que corresponde a los estudiantes en cumplimiento a las normas de convivencia. |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  | Impulsa a una convivencia social.                | Dialoga abiertamente con todos y brinda confianza  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Gestiona eventos de relaciones humanas.  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| D4.<br>Competencia en mejorar la calidad | Desarrolla grupos de inter-aprendizaje.          | Impulsa mejorar la enseñanza   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Impulsa al cambio y les ayuda adaptarse a lo nuevo que el MINEDU ofrece por mejorar la calidad educativa         |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Crea espacio para compartir sobre la investigación pedagógica  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  | Planifica el monitoreo y acompaña a los docentes | Impulsa las evaluaciones internas entre profesionales, para mejorar.   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|  |  | Evalúa trimestralmente los avances de la programación anual, el plan de trabajo y la parte administrativa        |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Competencias de la dirección escolar

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las competencias de la dirección escolar.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" –Acomayo. Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lindon Chuguiyauri Olivas

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA            | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|------------------|---------|------------|-------|
| 20-18     | <del>17-15</del> | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

Dr. Lindon Chuguiyauri Olivas


**MATRIZ DE VALIDACION DE LA GESTIÓN DE CALIDAD**

**TITULO:** Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

| VARIABLE  | DIMENSIÓN                  | INDICADOR                              | ITEMS  | CRITERIOS DE EVALUACION |          |         |          |           |   |    |  |    |  | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |    |    |
|---|----------------------------|--|--|-------------------------|----------|---------|----------|-----------|---|----|--|----|--|---------------------------------|--|----|----|
|   |                            |  |  | Nunca                   | Rara vez | A veces | A menudo | Frecuente | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |                                 | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |    |
|   |                            |  |  |                         |          |         |          |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     |                                 | NO   | SI | NO |
| VI. Gestión de calidad<br>es un proceso que nos debe dirigir hacia la idealidad. No tratamos de soñar sino de materializar aquello que tenemos como idea. | D <sub>1</sub> Gestión     | Planifica anticipadamente los recursos | Planifica y busca estrategias para conseguir recursos materiales y tecnológicos.         |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            |  | Gestiona administrativa para el bien de la institución educativa                         |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            | Demuestra habilidades organizativas    | Trasmite información de una manera democrática   |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            |  | Coordina siempre con los docentes y personal administrativo                              |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            |  | Demuestra ser competente en el uso de la tecnología.                                     |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   | D <sub>2</sub> - Liderazgo | Promueve trabajo colaborativo          | Promueve y crea trabajo en equipo  |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            |  | Desarrolla habilidades personales mediante talleres, circulo de estudio y deporte        |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            |  | Fomenta reuniones en equipos, para realizar proyectos, programas y comisiones de trabajo |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |
|   |                            | Compromete de forma                    | Distribuye responsabilidades según sus habilidades de cada docente                       |                         |          |         |          |           | ✓   |    | ✓  |    | ✓                                      |                                 | ✓  |    |    |

|                                 |  |   |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---------------------------------|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                                 |  | eficaz en favor de la mejora de calidad.  | Permite que los docentes tomen decisiones en las reuniones y opinen.  |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
| <b>D<sub>3</sub>- Mediación</b> | Identifica las fortalezas y debilidades para un manejo adecuado.   | Promociona y controla la convivencia de la comunidad educativa  |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
|                                 |  |   | Concilia, analiza y soluciona los conflictos internos.                |  |  |  |  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |
|                                 |  |   |   | Demuestra habilidades directivas y sociales.     |  |  |  |  |  |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |
|                                 | Observa el grado de compromiso para actuar en el momento oportuno. | Gestiona la participación de todos para un evento escolar, social y cultural.   |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
|                                 |  | Busca el dialogo fraternos frente a conflicto profesionales.  |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
| <b>D<sub>4</sub>- Formación</b> | Aplica su profesionalismo en la institución                        | Conoce su función directiva en temas relacionadas con: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación educativa y procedimientos administrativa. |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
|                                 |  |   | Demuestra conocimiento del desempeño docente y de la gestión escolar. |  |  |  |  |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |
|                                 |  |   |   | Demuestra ser culto e investigador como director |  |  |  |  |  |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |
|                                 | Implementa acciones de superación profesional                      | Ocupa el cargo por mérito propio y por ser competente.  |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |
|                                 |  | Se preocupa por su formación de todos sus trabajadores, realizando circulo de estudio o talleres  |   |  |  |  |  |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |   |  |

|             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |  |   |   |  |  |  |  |
|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|--|---|---|--|---|---|--|--|--|--|
| Ds. Calidad | Evalúa el nivel de calidad en la institución. | Existe competencia en innovación y mejora en el aprendizaje y enseñanza.  |  |  |  |  |  | ✓ |   |  | ✓ |   |  | ✓ |   |  |  |  |  |
|             |   | Todos están aptos para canalizar, adaptarse al cambio y ser creativo.   |  |  |  |  |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |  |  |  |
|             | Analiza el trabajo pedagógico de los docentes | Ustedes investigan para nutrirse en la parte pedagógica, en los temas y a los estudiantes les invitan a experimentar. |  |  |  |  |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |  |  |  |
|             |   | Para mejora la calidad educativa realizan su Autoevaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.            |  |  |  |  |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |   | ✓ |  |  |  |  |


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
  
**Dra. Magaly A. Alcalá Quispe**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión de calidad

**OBJETIVO:** Recoger información sobre la gestión de calidad de la Institución Educativa

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" –Acomayo. Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|-------|---------|------------|-------|
| 20-18     | 17-15 | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dña. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DEL COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR

Título: Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN                               | INDICADOR                                 | ITEMS   | CRITERIO DE EVALUACION |         |         |   |    |   |    |  |    |  |    |                                 |  |
|--|---|---|---|------------------------|---------|---------|---|----|---|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|
|  |   |   |   | Nunca                  | A veces | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR. |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |  |
|  |   |   |   |                        |         |         | SI  | NO | SI  | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                 |  |
| V7. COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR<br>competencia se ha utilizado como sinónimo de función incluso incumbencia, algo que compete a la dirección. | D1.<br>Competencia organizativa         | Expone su misión a los agentes educativos | Representa el mismo la administración educativa   |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   |   | Hace conocer a toda la comunidad educativa los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la institución educativa |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   | Desarrolla trabajos organizados.          | Propone proyectos innovadores a favor del aprendizaje   |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   |   | Prevé los recursos materiales para una buena enseñanza y aprendizaje  |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   |   | Organiza las reuniones  |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  | D2.<br>Competencia en ejercer liderazgo | Demuestra liderazgo en el cargo           | Dirige y coordina todas las actividades de la institución educativa, sin levantar prejuicios.                         |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   |   | Ejerce la dirección pedagógica con eficiencia   |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   |   | Promueve la innovación educativa  |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |
|  |   | Usa estrategias de compromiso             | Impulsa planes para cumplir los objetivos del PEI   |                        |         |         | ✓   |    | ✓   |    | ✓                                      |    | ✓  |    |                                 |  |

|   |  |  |   |   |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|   |  |  | Impulsa la colaboración con los padres de familia, con instituciones y otras entidades para facilitar la relación |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Fomenta el clima escolar que favorezca el estudio.  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| D <sub>3</sub> .<br>Competencia social-relacional     | Propicia un ambiente acogedor.                   |  | Favorece la convivencia en la institución educativa.  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Garantiza la mediación cuando existe conflicto entre docentes.  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Aplica las medidas disciplinarias que corresponde a los estudiantes en cumplimiento a las normas de convivencia.  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| Impulsa a una convivencia social.                     |  |  | Dialoga abiertamente con todos y brinda confianza   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Gestiona eventos de relaciones humanas.   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
| D <sub>4</sub> .<br>Competencia en mejorar la calidad | Desarrolla grupos de inter-aprendizaje.          |  | Impulsa mejorar la enseñanza  |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Impulsa al cambio y les ayuda adaptarse a lo nuevo que el MINEDU ofrece por mejorar la calidad educativa          |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   |  |  | Crea espacio para compartir sobre la investigación pedagógica   |   |  |  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   |  |  |
|   | Planifica el monitoreo y acompaña a los docentes |  |   | Impulsa las evaluaciones internas entre profesionales, para mejorar.                                      |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |
|   |  |  |   | Evalúa trimestralmente los avances de la programación anual, el plan de trabajo y la parte administrativa |  |  |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  |  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Competencias de la dirección escolar

**OBJETIVO:** Recoger información sobre las competencias de la dirección escolar.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" -Acomayo. Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

| EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | MALA  |
|-----------|-------|---------|------------|-------|
| 20-18     | 17-15 | 14-12   | 11-08      | 08-00 |

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
M. Alcalá Q  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
INVESTIGACIÓN



### ANEXOS 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Gestión y calidad educativa

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | HIPOTESIS   | OBJETIVOS  | VARIABLES   | MARCO TEORICO (ESQUEMA)   | DIMENSIONES   | METODOS  |
|--|---|--|---|---|---|--|
| <p><b>GENERAL</b><br/>¿De qué manera la gestión de calidad se relaciona con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?</p>  | <p><b>General:</b><br/>Existe relación significativa entre la gestión de calidad con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p>   | <p><b>General:</b><br/>Determinar la relación entre la gestión de calidad con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p>   | <b>V.I<br/>Gestión de calidad</b>                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de calidad</li> <li>1.1. Definiciones</li> <li>1.2. Calidad en la educación</li> <li>1.3. Objetivos y metas</li> <li>1.4. Calidad con fines</li> <li>1.5. Innovación y el cambio</li> <li>1.6. Innovación a nivel curricular</li> <li>1.7. Enfoques de innovación</li> <li>1.8. Desarrollo profesional</li> <li>1.9. Dimensiones de la gestión</li> </ol> | D <sub>1</sub> . Gestión                            | <p><b>Diseño:</b><br/>Correlacional transversal</p> <p>Tipo de estudio:<br/>No experimental</p> <p><b>Población:</b><br/>30 Docentes</p> <p><b>Muestra</b><br/>20 docentes</p> <p><b>Técnicas:</b><br/>Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b><br/>Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de investigación:</b><br/>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p> |
| <p><b>Específicos:</b><br/>¿De qué manera la gestión se relaciona con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018?</p> <p>¿De qué manera la mediación se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo? Huánuco-2018?</p> <p>¿De qué manera la formación directiva se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo? Huánuco-2018?</p> <p>¿De qué manera la calidad se relaciona con las competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo? Huánuco-2018?</p> | <p><b>Específicos:</b><br/>Existe relación significativa entre la gestión con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la mediación con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p> <p>Existe relación significativa entre la formación directiva con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.</p> | <p><b>Específicos:</b><br/>Identificar la relación entre la gestión con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.</p> <p>Demostrar la relación entre el liderazgo con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018.</p> <p>Identificar la relación entre la mediación con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p> <p>Identificar la relación entre la formación directiva con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p> <p>Identificar la relación entre la calidad con la competencias de la dirección escolar en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo. Huánuco-2018</p> |   |   | <b>V.D<br/>Competencias de la dirección escolar</b> |  |
|  |   |  | D <sub>2</sub> . Competencia en ejercer liderazgo |   |   |  |
|  |   |  |   | D <sub>3</sub> . Competencia social-relacional  |   |  |
|  |   |  |   | D <sub>4</sub> . Competencia en mejorar la calidad  |   |  |

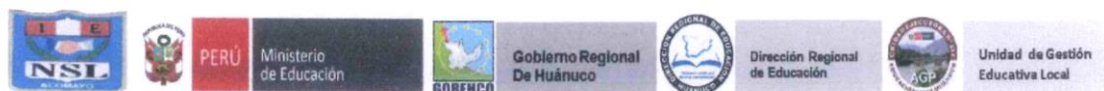
## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

**TÍTULO:** Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018.

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Gestión y calidad educativa

| Variable  | Definición conceptual   | Definición Operacional  | DIMENSIONES                                  | INDICADORES  |
|---|---|---|--|--|
| <b>V.I<br/>GESTIÓN DE CALIDAD</b>                   | Son los resultados frente a un conjunto de cambios y transformaciones que se dan durante los años de existencia, mediante la experiencia. Aquel que sabe gestionar utiliza sus habilidades prácticas, conocimientos, la ética y otros elementos importantes.<br>(Carrasco, 2009)  | Son las acciones que se van a realizar en la gestión de calidad, y esto se va medir mediante una encuesta para poder adquirir información sobre la gestión, liderazgo, mediación y formación directa que realiza el directivo | <b>D1.</b> Gestión                           | Planifica anticipadamente los recursos   |
|   |   |   | <b>D2.</b> Liderazgo                         | Promueve trabajo colaborativo<br>Compromete de forma eficaz en favor de la mejora de calidad.  |
|   |   |   | <b>D3.</b> Mediación                         | Identifica las fortalezas y debilidades para un manejo adecuado.<br>Observa el grado de compromiso para actuar en el momento oportuno. |
|   |   |   | <b>D4.</b> Formación                         | Aplica su profesionalismo en la institución<br>Implementa acciones de superación profesional   |
|   |   |   | <b>D5.</b> Calidad                           | Evalúa el nivel de calidad en la institución.<br>Analiza el trabajo pedagógico de los docentes   |
| <b>V.D<br/>COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN ESCOLAR</b> | Son las destrezas prácticas, los conocimientos que se van adquiriendo, el ser motivados, practicar los valores éticos, actitudes y saber manejar componentes sociales y la conducta directiva, frente a problemas, el cómo dar soluciones, buscar resultados de alto nivel en la dirección de la institución educativa (EFQM, 2010) | Se realizara una encuesta para poder adquirir las opiniones sobre la competencia de la dirección escolar, que son la organizativa, el liderazgo, social y la calidad.   | <b>D1.</b> Competencia organizativa          | Expone su misión a los agentes educativos<br>Desarrolla trabajos organizados.  |
|   |   |   | <b>D2.</b> Competencia en ejercer liderazgo  | Demuestra liderazgo en el cargo<br>Usa estrategias de compromiso   |
|   |   |   | <b>D3.</b> Competencia social-relacional     | Propicia un ambiente acogedor.<br>Impulsa a una convivencia social.  |
|   |   |   | <b>D4.</b> Competencia en mejorar la calidad | Desarrolla grupos de interaprendizaje.<br><br>Planifica el monitoreo y acompañamiento a los docentes                                   |

## ANEXOS 4: CONSTANCIA



### INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES”

#### CONSTANCIA:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES” DE ACOMAYO, QUE AL FINAL SUSCRIBE,

#### HACE CONSTAR:

Que, la docente Nélide Arroyo Luna, estudiante de Post grado de la universidad “César Vallejo” aplicó su proyecto de tesis titulado: “Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa – Huánuco 2018” . Durante la aplicación del proyecto ha demostrado responsabilidad, dedicación y eficiencia.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de mayo del 2018

Atentamente:

The image shows a circular official stamp of the 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN' for 'HUÁNUCO'. The stamp contains the text 'MINISTERIO DE EDUCACIÓN' and 'UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL'. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Above the signature is the text 'I.E. "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"' and below it is 'MG. ROMARCON PAMUELO SALVATIERRA'.

## INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"

### CONSTANCIA:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE ACOMAYO, QUE AL FINAL SUSCRIBE,

### HACE CONSTAR:

Que, el docente Eusebio Ricardo Cueva Pérez, estudiante de Post grado de la universidad "César Vallejo" aplicó su proyecto de tesis titulado: "Gestión de calidad y competencias de la dirección escolar de la Institución Educativa – Huánuco 2018" . Durante la aplicación del proyecto ha demostrado responsabilidad, dedicación y eficiencia.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de mayo del 2018

Atentamente:



I.E. "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"  
*Alfonso Pizarro Sacratierra*  
ALFONSO PIZARRO SACRATERRA

## ANEXOS 5: EVIDENCIA



