



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y su influencia en la gestión educativa de los
docentes de una Unidad Educativa en Naranjal, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Justavino Campuzano, Jessica Yomaira (ORCID: 0000-0003-4098-2806)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico principalmente a Dios que me ha dado la fortaleza para seguir cuando sentía que no podía más, también se la dedico a mis padres y a mis hermanos que son la razón para querer salir adelante y lograr cada una de mis metas, también a mi ángel en el cielo mi abuelita Esperanza, de igual manera dedico este trabajo a mi grupo de amigos “los templarios” que siempre estuvieron prestos a ayudarme y darme sus palabras de aliento.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por haber impartidos todos sus conocimientos para que hoy este sueño sea una realidad, en especial a la Doctora Liliana Espinoza Salazar por su profesionalismo y su constante apoyo y asesoría para culminar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1 Población según género.....	14
Tabla 2 Distribución de la muestra según género	14
Tabla 3 Influencia de la dimensión habilidades directivas en la gestión educativa de los docentes.	18
Tabla 4 Influencia de la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes.	19
Tabla 5 Influencia de la dimensión habilidades interpersonales en la gestión educativa de los docentes.	20
Tabla 6 Influencia de la dimensión habilidades de grupo en la gestión educativa de los docentes.	21

Resumen

El presente estudio se realizó con el propósito de determinar la influencia entre las habilidades sociales y la gestión educativa en los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, Naranjal, 2020, respecto a los fundamentos teóricos la variable habilidades directivas se basa en la Teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985), con el modelo teórico de Whetten y Cameron (2011), la variable gestión educativa se fundamentó con la Teoría del proceso administrativo de Fayol (1916) y el modelo teórico de Marconi (2013).

El tipo de estudio empleado fue correlacional, cuantitativa, transversal, con un diseño no experimental correlacional causal. La población fueron 30 docentes, la muestra que se tomó fueron 15 docentes, se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento de recojo de datos el cuestionario, con una escala ordinal para las variables habilidades directivas y gestión educativa.

Según los resultados obtenidos, se determinó que las dimensiones de la variable independiente, habilidades personales, interpersonales y de grupo no influyen significativamente en la variable dependiente; así también se demuestra que las habilidades directivas no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes, según los valores p : 0,273; ρ : 303; y R : 0,077.

Palabras claves: Habilidades, gestión educativa, docentes

Abstract

The present study was carried out with the purpose of determining the influence between social skills and educational management in the teachers of the educational unit Siete de Noviembre, Naranjal, 2020, regarding the theoretical foundations the variable managerial skills is based on the Theory of Bass's transformational leadership (1985), with the theoretical model of Whetten and Cameron (2011), the variable educational management was based on Fayol's Theory of the administrative process (1916) and the theoretical model of Marconi (2013).

The type of study used was correlational, quantitative, cross-sectional, with a non-experimental causal correlational design. The population was 30 teachers, the sample that was taken was 15 teachers, the survey technique was used and the questionnaire was used as a data collection instrument, with an ordinal scale for the variables managerial skills and educational management.

According to the results obtained, it was determined that the dimensions of the independent variable, personal, interpersonal and group abilities did not significantly influence the dependent variable; This also shows that managerial skills do not significantly influence the educational management of teachers, according to the p values: 0.273; rho: 303; and R: 0.077.

Keywords: Skills, educational management, teachers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las habilidades directivas cobran una significativa relevancia en un mundo cada vez más competitivo, demostrar las capacidades, destrezas, conocimientos y fortalezas son vitales para poder desenvolverse en el entorno laboral y que esto contribuya a lograr los propósitos de la organización y por ende muestre resultados exitosos de una administración. Para Díaz y Oliveras (2016) desarrollar las habilidades directivas en una persona se extrae de un estilo directivo íntimamente relacionado en la forma como el líder puede relacionarse con sus trabajadores y el equipo.

Cameron y Tschirhat (1998) realizaron un estudio en el que se midió el desempeño de las habilidades directivas de 500 directivos en el rango intermedio y alto, en 150 organizaciones. Fue posible medir 26 habilidades directivas citadas con mayor repetición de la que se esperaba, como conclusión se descubrió que se necesitan directivos más eficaces y sean capaces de mostrar sus habilidades paradójicas, esto indica que los directivos que tienden a ser más eficaces tienden a ser más participativos, de igual manera formadores, así como competitivos.

Por su parte México está inmerso en el proceso competitivo global, donde el progreso y la formación de las habilidades directivas de las personas encargadas de la coordinación del sector público, los logros de los objetivos son primordiales que cada organización espera lograr ante la competencia Aburto y Bonales (2011).

En Colombia en cuanto a la gestión educativa existen ciertas directrices que muestran que en el sistema de educación se dan problemas técnicos, tales como en el nivel operativo, económico y de la administración ,inconvenientes de carácter político, de cultura y pedagógico, la gestión educativa se encuentra en la consolidación teórica, puesto que según algunos documentos se define a esa gestión como el concepto que dio origen a la administración junto a otras ideas tales como las políticas educativas y los estándares y competencias, de igual manera con la calidad institucional, las mismas que están adaptadas a las políticas del liberalismo y neoliberalismo global, las mismas que buscan consumir un bien y la satisfacción que tiene cliente.

Se presentan algunas propuestas en Colombia, que no tienen una amplia responsabilidad bibliográfica, pero sin embargo ejecutan un significativo aporte a la elaboración de un proyecto educativo y pedagógico alternativo que permitirá ver la educación desde otro punto de vista, Mallama (2014).

La gestión educativa busca que los directivos tengan mayor liderazgo, para que puedan ejercer con autoridad, así también puedan promover una mayor participación en cuanto a las decisiones que se toman, de igual manera que desarrollen nuevas competencias y nuevas formas para interactuar con los sujetos de la organización, Correa, Álvarez y Correa (2017).

En Ecuador se desarrolló un proyecto en enero del 2010 en donde se plantea la reestructuración del Ministerio de Educación, en cuanto a la gestión educativa, este proyecto busca mediar el acceso y la equidad de la educación con sea con calidad y calidez, lo que conlleva se den algunos procesos de concentración desde Planta Central hasta las zonas y de estas a distritos y circuitos, para de esta manera fortalecer el servicio educativo.

A partir de la realidad se plantea el siguiente problema general ¿De qué manera las habilidades directivas influyen en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre en Naranjal, 2020? Además, se plantea los siguientes problemas específicos ¿Cómo influye la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes? ¿De qué manera la dimensión habilidades interpersonales influye en la gestión educativa de los docentes? ¿En qué medida la dimensión habilidades de grupo influye en la gestión educativa de los docentes?

El estudio justifica su conveniencia porque permite evidenciar elementos que son de gran importancia en la administración de una unidad educativa y que conlleva a que no se de una adecuada gestión educativa. El estudio tiene relevancia social porque por medio de las variables se logra apreciar cuán importante es saber de habilidades directivas y de esta manera reconocer las deficiencias de la institución y del personal docente, poder encargarse de manera correcta en cada una de las acciones que conllevan la gestión educativa para que logre

desarrollarse cada una de las estrategias establecidas en bien de la institución educativa y su comunidad.

La investigación tiene implicación práctica porque las variables habilidades directivas y gestión escolar se relacionan en la función educativa permitiendo de esta manera tener un mejor manejo de los conceptos educativos. En cuanto al valor teórico el estudio aportará posiciones de la teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) que hace surgir la conciencia de los colaboradores sobre lo que es importante, creando así resultados superiores a los que normalmente se espera. Asimismo, aportes de la teoría de Fayol (1916) que está basado en los principios de la administración eficiente y eficaz y así mismo el desarrollo de tareas mediante la planificación, organización, coordinar y vigilar. En cuanto a su utilidad metodológica el presente estudio aporta instrumentos para la recolectar datos, empleando el cuestionario el mismo que luego de ser validado puede servir para posteriores trabajos de investigación.

A partir de la justificación, este estudio se propone como objetivo determinar la influencia de las habilidades directivas, en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre en Naranjal, 2020 y como objetivos específicos se pretende determinar la influencia de la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes, determinar la influencia de la dimensión habilidades interpersonales en la gestión educativa de los docentes y determinar la influencia de la dimensión habilidades de grupo en la gestión educativa de los docentes.

Por esto se plantea como hipótesis que las habilidades directivas, influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre en Naranjal, 2020 y como hipótesis específicas se quiere contrastar que la dimensión habilidades personales influye significativamente en la gestión educativa de los docentes, la dimensión habilidades interpersonales influye significativamente en la gestión educativa de los docentes y la dimensión habilidades de grupo influye significativamente en la gestión educativa de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los aportes en el ámbito internacional que se consideraron para esta investigación se tiene a Infantes (2016) *“Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas, Rímac 2016”* se planteó como objetivo establecer cuál es la dependencia existente entre las habilidades directivas del director y la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas privadas, UGEL N°2, en el estudio se empleó un método hipotético deductivo ya que parte desde la observación y así también del estudio descriptivo correlacional. Como muestra se tomó a 94 docentes y se les aplicó un cuestionario y sus resultados indicaron que el 92.55% de los docentes opinan que la habilidad directiva del director de secundaria es adecuada.

También se ha considerado a Becerra (2017) *“Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc - 2017”*, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo tiene como objetivo de investigación establecer qué tipo de dependencia consta entre Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc, aplicando en la investigación el método hipotético deductivo el cual permite formular una hipótesis por medio del diseño de investigación correlacional, mientras que la población a ser seleccionada fue de 80 docentes de la institución educativa, realizando un muestreo no probabilístico siendo 40 la muestra a trabajar con encuestas, dando como conclusión que las habilidades directivas en dicha institución es bueno ya que corresponde a un 62.5% y que el nivel de rendimiento académico de los docentes está en un nivel alto considerándose un 80.0%.

Otro estudio que se ha tomado en consideración es a Daga (2017) con su tesis de maestría *“La gestión educativa en los procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oyón”* establece como objetivo general estipular cuál es la influencia de la gestión educativa en los Procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oyón.

La investigación realizó un enfoque metodológico aquel que se basa en métodos y técnicas cuantitativas, mientras que la población de la investigación fueron 80 estudiantes en donde el instrumento que se usó fue el cuestionario compuesto de 24 ítems, según los resultados que arrojó este cuestionario nos indica que el 80% de la gestión empleada es inadecuada.

En el contexto nacional se encontró el estudio de Montaña (2017) en su estudio *“La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016 - 2017”*, planteándose como objetivo general analizar el dominio de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, el estudio fue de tipo no experimental, bajo un análisis cuali- cuantitativo, en donde participaron 33 docentes para la toma de datos se empleó el cuestionario. Como resultados se demostró que los docentes poseen un alto participación de satisfacción laboral, así también que están de acuerdo con los parámetros establecidos de comunicación y de coordinación implementados por las autoridades y el Ministerio de Educación.

Cabrera (2015) en su tesis *“Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el Centro Educativo Novus en la ciudad Guayaquil”*, como objetivo planearon establecer la influencia que tiene la gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación para obtener una educación de calidad en el Centro Educativo Novus de la ciudad de Guayaquil, esta investigación contó con 490 personas como población y 100 personas como muestra. Como instrumentos de investigación se usaron el cuestionario y la entrevista.

Y por último se ubica la investigación de Silva (2019) en su tesis *“La gestión educativa para desarrollar un liderazgo pedagógico en los directivos y docentes de la universidad Tecnológica Ecotec”* el estudio tiene como objetivo analizar el liderazgo desde la teoría de la inteligencia emocional como competencia educativa que permita crear ambientes de aprendizaje y dar espacios donde se pueda debatir el proceso educativo, el estudio será cualitativo, se procederá hacer entrevistas a expertos teniendo presente las variables que se van a manejar, la inteligencia emocional y el liderazgo, para esta acción se elaboró un cuestionario de preguntas y vía internet, utilizando sus correos electrónicos.

Con respecto a la teoría relacionada a la variable habilidades directivas, se menciona la Teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) quien indica que el liderazgo transformacional se precisa mediante el impacto que existe de los seguidores, puesto que los líderes logran generar confianza, admiración y respeto.

Sin embargo, existen cuatro componentes de diferenciación en el tipo de liderazgo, la estimulación intelectual es la que fomenta la creatividad entre los colaboradores y los motiva a explorar nuevas formas de realizar las actividades, la consideración individualizada para conservar una comunicación abiertas de forma individual y colectiva, mientras que la inspiración y motivación permiten trabajar con mucha más proactividad y estar comprometidos con la institución y la influencia del líder transformacional se rige como ejemplo para sus colaboradores.

Al hablar de los conceptos de la variable habilidades directivas, se menciona a Whetten y Cameron (2011) quienes conceptúan estas habilidades, como las destrezas que se necesitan para poder dirigir, liderar y mejorar la forma de relacionarse con los demás. Hellriegel (2005) conceptúa como el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, parecidas a las actitudes que una persona necesita para ser eficaz en labores gerenciales en diferentes organizaciones (p.5). Ramírez (2018) afirma que las habilidades directivas son las capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos que debe poseer un directivo, los mismos que le ayudaran a influir en sus colaboradores para así lograr las metas propuestas. Siendo la postura de Whetten y Cameron (2011) el concepto que asume el estudio de la variable habilidades directivas.

Con respecto a los modelos teóricos se ubica la propuesta de Katz (1974), quien definió tres dimensiones importantes para un buen desempeño administrativo: la dimensión técnica, dimensión habilidades humanas y la dimensión habilidades conceptuales; 1) La dimensión técnica es el uso de conocimientos específicos y la facilidad con la que se aplican las técnicas en el trabajo, están relacionadas con el trabajo físico o de procesos materiales; 2) la dimensión habilidades humanas está relacionada en cómo se trata a las personas, incluyendo la

manera en cómo nos comunicamos, dirigimos y hasta como motivamos a las personas; 3) la dimensión habilidades conceptuales enlazan una visión de manera conjunta, es decir cómo se relaciona el ambiente y la organización y esta como afecta a los cambios en una parte de ellas.

Asimismo, Puchol (2010) determinó tres dimensiones para la variable habilidades directivas; la dimensión comunicación, la decisión y la gestión. 1) La dimensión comunicación identifica habilidades específicas tales como, la dirección de reuniones; algunos instrumentos de comunicación interpersonal; la habilidad de interrogar; desenvolverse ante un público; atender quejas y reclamos; ser asertivos; estrategias de la negociación; 2) la dimensión decisión está inmersa con la manera en la que se fijan las decisiones; el manejo de la creatividad; introducción del cambio en la organización; 3) la dimensión gestión, es donde surge el liderazgo; la motivación que se da al personal; como se gestionan los proyectos y el tiempo; manejo del estrés; la representación; como se manejan los conflictos; gestión del conocimiento, diversidad y la de los equipos de trabajo.

Por su parte Whetten y Cameron (2011), quienes mencionan tres dimensiones a la variable habilidades directivas; habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de grupo; 1) la dimensión habilidades personales se sitúa en temas que se dan al relacionarse con las demás personas. Por su puesto que existen superposición entre sí, pero estas deben depender de áreas de habilidad para así poder desempeñar cualquier habilidad efectivamente y sirve para poder reconocer el nivel de relación que hay con las demás personas y de esa manera descubrir las habilidades de los directivos y sus fortalezas las mismas que permiten desarrollar las habilidades de comunicación entre el equipo; 2) habilidades interpersonales, es la habilidad para entender a otras personas, lo que los mantiene motivados y utilizan dichos conocimientos para vincularse con los demás. Por ende, las habilidades interpersonales son aquellas que nos sirven para poder relacionarnos de mejor manera con las demás personas, tener la habilidad de trabajar en grupo, ser colaboradores, corteses y cooperativos para ayudar a solucionar las necesidades de otras personas inclusive para lograr objetivos en común; 3) la dimensión habilidades de grupo

que es la continuación de formación de equipos eficientes y eficaces, en trabajo de equipo, estas habilidades grupales se refieren a asuntos importantes que surgen cuando los colaboradores trabajan en conjunto.

Siendo este el modelo que asumió el desarrollo del estudio de la variable habilidades directivas.

Con relación a la teoría de la variable gestión educativa se ubica la teoría del proceso administrativo de Fayol (1916) que es la que considera a la gestión administrativa como proceso sistemático, que realiza las actividades como un proceso en donde los administradores, deben desempeñar las actividades que permitan lograr cada una de las metas propuestas, sin importar sus experiencias. March y Simon, (1958) refiere que Fayol, fue quien originó cual era la finalidad del trabajo del directivo, fue quien desde mediados del siglo XX resaltaba los principios administrativos. Desarrollo conceptualizaciones, en donde se refería al conocimiento como la “teoría del proceso administrativo”. Fundamentando esta teoría como el proceso administrativo que parte desde la propuesta del conocimiento, donde se establece un cuerpo vinculado, el mismo que generaliza las experiencias y, por lo tanto, deben ser efectivas. A esto se suman los catorce principios mencionados por Fayol tales como: segmentación del trabajo, disciplina, autoridad y responsabilidad, mando de dirección, salario de los colaboradores, centralización, mandato, equidad, estabilidad y duración, Iniciativa y espíritu de equipo. Según Díez de Castro (2005), estos elementos deben resaltar la organización en donde los participantes se encuentren afines en una estructura piramidal, entre ellos el principio de unidad de potestad, principio de ámbito de control.

En cuanto a la conceptualización de la variable Gestión educativa, según Marconi (2012), la gestión educativa son procedimientos que se realizan para la solución de los propósitos que tiene los proyectos educativos, mediante el cual se administra una institución educativa.

Por su parte Frigerio (1992), indica que este es un proceso que está encaminado al fortalecimiento y aseguración de la calidad y conveniencia del servicio educativo, manteniendo la independencia de la institución, así como en el ámbito de las políticas. Mientras que Alvarado (1999), afirmó que la gestión educativa

son los instrumentos, técnicas y procedimientos que sirven manejar los recursos y permite mejorar las acciones institucionales, finalmente La Serna (2002), explicó que la gestión educativa son las acciones donde el objetivo principal de este es la realización las actividades de conducción de la educación y que permita lograr los objetivos planteados. El concepto de Marconi (2012) es la postura que asume el estudio de la variable gestión educativa.

En cuanto al modelo teórico se menciona a Frigerio (2000) sugirió cuatro dimensiones a la variable gestión educativa; dimensión organizacional, dimensión pedagógico – didáctica, dimensión comunitaria, dimensión administrativa; 1) la dimensión organizacional indica que los docentes como directivos, al igual que los estudiantes y sus representantes, deben desarrollar actividades educativas que estén en el marco de la organización, las mismas que deben estar regidas por ciertas normas y requerimientos institucionales; 2) la dimensión pedagógico-didáctica indica las acciones que se dan en la unidad educativa son las que se hacen diferenciar de otras y que se caracterizan por las relaciones de los actores a como se manejan las formas de enseñanzas; 3) la dimensión comunitaria suscita a que cada uno de los actores de la institución participen en la toma de decisiones, teniendo en cuenta las apariencias culturales que las instituciones considera como demandas, las exigencias tanto como los inconvenientes que pueden presentarse en su entorno; 4) la dimensión administrativa se refiere a como se administran los recursos financieros y humanos, los tiempos establecidos para ciertas acciones las mismas que incluyen las estrategias en cuanto a la toma de decisiones.

Por su parte Marconi (2013) propone cuatro dimensiones para el estudio de la gestión educativa; 1) la dimensión administrativa, para que un proyecto marche de la mejor manera es de gran importancia que los procesos técnicos ayuden a elaborarlo, como también la rendición de cuentas a ciertos organismos gubernamentales. Esta dimensión indican que las actividades deben ser logradas a tiempo, así también como saber cuáles son los recursos favorables, siendo estos: humanos, materiales y financieros y así lograr las metas que se plantee en una institución, así también con la negociación y los requerimientos

cotidianos, con el afán de que se concreten estos interés de una institución como también los personales; 2) la dimensión comunitaria son las gestiones que originan la intervención de los integrantes de la unidad educativa y en la búsqueda de decisiones que se dan en cada institución, que está relacionado con la sociedad y la institución; 3) la dimensión institucional, por su parte es la forma en como la unidad educativa es guiada y organizada para tener una visión en cuanto a la formación institucional, el clima escolar y laboral y como se dan las relaciones con las instituciones de su entorno; 4) la dimensión pedagógica, son las acciones que toma la institución educativa, con esto se logra distinguirse de otros y que se caracterizan por como son los procesos de enseñanza aprendizaje y los modelos didácticos, las teorías de la enseñanza y aprendizaje, la importancia que se otorga al saber, así como a los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Siendo este el modelo teórico que asume el desarrollo del estudio de la variable gestión educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación según su finalidad es un estudio básico, por la búsqueda del progreso científico, el incremento de los conocimientos teóricos, sin que sea un problema en las aplicaciones que se realicen a futuro o tenga consecuencias en las prácticas; buscan una conclusión convicta en el desarrollo de la teoría que se basa en leyes (Zorrilla, 1993).

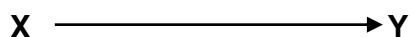
Según su carácter es una investigación correlacional causal porque en sus estudios correlacionales alcanzan lo que logramos al tener intereses en describir o aclarar las relaciones que se presentan entre las variables de suma importancia, mediante el uso de los coeficientes de correlación (Cancela, 2010). Por su naturaleza es una investigación cuantitativa porque su fin es recolectar datos para la prueba de hipótesis en base al cálculo numérico y el análisis, creando muestras de conductas y teorías, Hernández, Fernández y Baptista (2010), por su parte Fernández y Díaz (2002) indica que esta busca determinar una correlación entre las variables, los resultados se dan por medio de una muestra que sirve para relacionar una población de donde sale la muestra. Para Aliaga y Gunderson (2002) la investigación cuantitativa logra explicar fenómenos que se da gracias a la recopilación de datos los mismos que luego se analizan con métodos matemáticos.

Y según su alcance temporal es transversal porque el investigador estudia el evento en un único momento de tiempo (Hurtado, 2010).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación está encaminado en el ámbito no experimental porque es la indagación metodológica en la que el investigador no tiene acceso inmediato de las variables independientes, puesto que sus afirmaciones son inherentemente no manipulables (Kerlinger y Lee, 2002).

Se presenta en el esquema siguiente:



Siendo:

X: Variable independiente habilidades directivas

Y: Variable dependiente gestión educativa

—→ Influye en:

Según Hernández (1996) es una investigación correlacional causal porque pretenden investigar cómo se vinculan diversos fenómenos entre sí. Por su parte Creswell (2013) indica que la correlacional causal es en donde el investigador se interesa en la medida en que las variables reflejan cambios.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

Variable independiente: Habilidades directivas

Whetten y Cameron (2011) definen estas habilidades, como las destrezas que se necesitan para poder dirigir, liderar y mejorar la forma de relacionarse con los demás.

Variable dependiente: Gestión Educativa

Según Marconi (2012) define como los pasos que se realizan para solucionar los propósitos que tienen los proyectos educativos, mediante el cual se administra una institución educativa.

3.2.2 Definición operacional

Variable independiente: Habilidades directivas

Asertividad y empatía que demuestran los directivos de una Unidad Educativa con sus docentes y que se evidencian en la medición de las dimensiones habilidades personales, interpersonales y de grupo mediante un cuestionario.

Variable dependiente: Gestión Educativa

Proceso adecuado de gestión que demuestran los directivos con sus docentes de una Unidad Educativa y que se evidencian en la medición de las dimensiones

administrativa, comunitaria, institucional, comunitaria y pedagógica mediante un cuestionario.

3.2.3 Indicadores

Los indicadores fueron elaborados a partir de los conceptos de las dimensiones.

Habilidades directivas

La dimensión habilidades personales tuvo como indicadores: desarrollo del autoconocimiento, manejo del estrés personal, solución creativa de problemas, mientras que la dimensión habilidades interpersonales tuvo como indicadores: empatía, motivación de los demás, ser colaboradores, ser corteses, ser cooperativos y para la dimensión habilidades de grupo sus indicadores fueron: formación de equipos eficientes y eficaces, trabajo de equipo, liderar cambios.

Gestión educativa

La dimensión administrativa tuvo como indicadores: administración de recursos humanos, materiales y económicos, lograr metas y negociación, por su parte la dimensión comunitaria tuvo indicadores tales como: intervención activa, búsqueda de decisiones, mientras que para la dimensión institucional sus indicadores fueron: formación institucional, clima escolar, clima laboral y por último la dimensión pedagógica la misma que sus indicadores fueron: proceso enseñanza aprendizaje, modelos didácticos, teorías de la enseñanza y aprendizaje, criterios de la evaluación de los procesos y resultados.

3.2.4 Escala de medición

La escala que se usó en esta investigación fue la ordinal: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de la siguiente investigación está compuesta por 30 docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre del cantón Naranjal. La población es el fenómeno que va a ser estudiado, donde en los elementos de la población existe algo en común, lo que permite que sea estudiada y de origen a los datos que van

a ser estudiados (Tamayo y Tamayo, 1997). Según Chávez (2014) la población es el universo de una investigación donde se generalizan los resultados de la misma.

Tabla 1

Población según género

Género	F	%
Masculino	6	20
Femenino	24	80
Total	30	100

Fuente: Departamento de Inspección General de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

- **Criterios de inclusión**

Docentes con nombramiento que estuvieron prestos a colaborar con la presente investigación.

- **Criterios de exclusión**

Docentes que no estuvieron prestos a colaborar con el estudio.

Docentes con contrato.

Docentes de otras instituciones.

3.3.2 Muestra

La muestra que se tomó en esta investigación es de 15 docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre del cantón Naranjal, entendiéndose a la muestra como el conjunto de personas que se toman de una población, para que un fenómeno estadístico sea estudiado (Tamayo y Tamayo, 1997).

Tabla 2

Distribución de la muestra según género

Género	F	%
Masculino	2	13
Femenino	13	87
Total	15	100

Fuente: Departamento de Inspección General de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

3.3.3 Muestreo

El muestreo situado en este estudio es el no probabilístico por conveniencia, esta es una técnica de muestreo que recoge las muestras del proceso que da a los individuos la misma oportunidad de ser elegidos (Cuesta, 2009).

Por su parte Glicken (2003) definió el muestreo como un proceso donde se seleccionan participantes de un grupo, en donde se les realiza las mismas preguntas a todos.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a los 15 docentes con nombramiento que forman parte de la Unidad Educativa Siete de Noviembre.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta; es la que consiente en responder a dificultades de manera descriptiva como la relación que tienen las variables, luego de la obtención de los datos, según el diseño previamente determinado, el mismo que asegure la sinceridad de la información obtenida (Tamayo y Tamayo, 2008). Por su parte Sandhusen (2002) indica que las encuestas permiten obtener información de los encuestados por medio de preguntas, ya sea de manera personal o telefónica.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento seleccionado para la evaluación de las variables habilidades directivas y gestión educativa fue el cuestionario, el mismo que contiene los aspectos del fenómeno que se considera fundamentales; aísla ciertos problemas de interés; la realidad precisa el objeto y así también reduce a datos esenciales el estudio (Tamayo y Tamayo, 2008). Al respecto Arias (2014) precisó que el cuestionario consiste en proporcionar información escrita al investigador”

Para la variable habilidades directivas se utilizaron 28 ítems con escala ordinal Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), los mismos que se distribuyeron en 3 dimensiones: habilidades personales (8 ítems), habilidades interpersonales (13 ítems) y habilidades de grupo (7 ítems).

Para la variable gestión educativa el instrumento tuvo 30 ítems con escala ordinal Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), los mismos que se distribuyeron en 4 dimensiones: administrativa (9 ítems), comunitaria (4 ítems), institucional (8 ítems) y pedagógica (9 ítems).

Validez

Según Rusque (2003) la validez es una posibilidad al proceso, para que este sea capaz de contestar las interrogantes planteadas. Por su parte Hurtado (2012) manifiesta que la validez refleja la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación. Los instrumentos se midieron mediante la validación de contenido, los mismos que estuvieron a cargo de expertos dedicados a la docencia, en el procedimiento cada uno de los expertos estuvieron encargados de revisar y evaluar cada uno de los ítems en los instrumentos de habilidades directivas y gestión educativa, llegando a la solución que el instrumento es aplicable para medir cada una de las variables.

Confiabilidad

Según Hernández y otros (2013), la confiabilidad se determina a través de diversas técnicas, lo que quiere decir que el grado de su aplicación repetida a la misma persona produce iguales resultados. Mientras que Briones (2000) define a la confiabilidad como el grado de seguridad con el que se aceptan los resultados que han sido proporcionados por el investigador, pero que se basan en los pasos que se utilizaron para realizar la investigación.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach en el programa SPSS Statistics 25.

El resultado del instrumento que permite medir la variable habilidades directivas fue de 0,914 que según los niveles que propone George y Mallery (2003) al instrumento genera confianza y seguridad para medir la variable habilidades directivas.

En cuanto al instrumento que permite medir la variable gestión educativa fue de 0,911 que según los niveles propuestos por George y Mallery (2003) al instrumento genera confianza y seguridad para medir la variable gestión educativa.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de datos se siguieron las siguientes instrucciones, una vez los expertos han validado los instrumentos para la variable habilidades directivas y la variable gestión educativa se procedió a solicitar la ayuda de los docentes, una vez finalizada la aplicación de los instrumentos se procedió a la respectiva valoración de la información mediante tablas estadísticas y por último se realizó la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

3.6 Método de análisis de datos

Recolectado los datos se procede a su respectiva interpretación estadística de forma cuantitativa, en el programa SPSS Versión 25. Dichos datos fueron tabulados y expuestos en gráficos y tablas estadísticas según cada una de las variables, como también sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Los datos recolectados de las investigaciones se procesarán de manera correcta, sin ningún tipo de adulteraciones. Las personas encuestadas no serán mencionadas para evitar inconvenientes, la información proporcionado por los colaboradores será confidencial y será presentada sin ser alterada.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de las habilidades directivas, en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre en Naranjal, 2020.

Comprobación de hipótesis

Hi: Las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Ho: Las habilidades directivas no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Tabla 3

Influencia de la dimensión habilidades directivas en la gestión educativa de los docentes.

		Gestión Educativa	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	,303
		Sig.(bilateral)	,273
		R	0,077

Fuente: Cuestionario

La Tabla 3 muestra que el valor de significancia es 0,273 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,303 indicando que existe correlación significativa positiva débil entre las habilidades directivas y la gestión educativa. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,077 predice que la variable habilidades directivas influye en un 7,7 % en la variable gestión educativa, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal, 2020.

Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión habilidades personales influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Ho: La dimensión habilidades personales no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Tabla 4

Influencia de la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes.

		Dimensión Habilidades Personales	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,141
		Sig.(bilateral)	,616
		R	0,018

Fuente: Cuestionario

La Tabla 4 muestra que el valor de significancia es 0,616 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,141 indicando que existe correlación significativa positiva débil entre la dimensión habilidades personales y la gestión educativa. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,018 predice que la dimensión habilidades personales influye en un 1,8 % en la variable gestión educativa, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la dimensión habilidades interpersonales en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal, 2020.

Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión habilidades interpersonales influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Ho: La dimensión habilidades interpersonales no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Tabla 5

Influencia de la dimensión habilidades interpersonales en la gestión educativa de los docentes.

		Dimensión Habilidades Interpersonales	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,444
		Sig.(bilateral)	,097
		R	0,121

Fuente: Cuestionario

La Tabla 5 muestra que el valor de significancia es 0,444 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,097 indicando que existe correlación significativa positiva débil entre la dimensión habilidades interpersonales y la gestión educativa. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,121 predice que la dimensión habilidades interpersonales influye en un 12,1 % en la variable gestión educativa, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la dimensión habilidades de grupo en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal, 2020.

Comprobación de hipótesis

Hi: La dimensión habilidades de grupo influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Ho: La dimensión habilidades de grupo no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, 2020.

Tabla 6

Influencia de la dimensión habilidades de grupo en la gestión educativa de los docentes.

		Dimensión Habilidades de Grupo	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,248
		Sig.(bilateral)	,373
		R	0,056

Fuente: Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor de significancia es 0,373 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,248 indicando que existe correlación significativa positiva débil entre la dimensión habilidades de grupo y la gestión educativa. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,056 predice que la dimensión habilidades de grupo influye en un 5,6 % en la variable gestión educativa, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general:

Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa de los docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal; los referentes teóricos reportan que la variable habilidades directivas según Whetten y Cameron (2011) son conceptuadas como las acciones que se necesitan para poder dirigir, liderar y mejorar la forma de relacionarse con los demás. Sobre la variable gestión escolar Marconi (2012) menciona que son procedimientos que se realizan como intermedio para lograr los propósitos que conlleva a los proyectos educativos, los mismos que se deben administrar en una unidad educativa.

En la Tabla 3 se muestran los valores de significatividad p : 0,273, correlación de Spearman ρ : 0,303 y la regresión lineal R : 0,077; indican que la variable habilidades directivas no influye significativamente en la variable gestión educativa. Esto permite inferir que las variables son hechos o sucesos independientes.

Los resultados dados en el objetivo general, de la variable habilidades directivas coincide con la Teoría de Bass (1985) donde indica que el liderazgo transformacional se precisa mediante el impacto que existe de los seguidores, puesto que los líderes logran generar confianza, admiración y respeto, la estimulación intelectual es la que fomenta la creatividad entre los colaboradores y los motiva a explorar nuevas formas de realizar las actividades, la consideración individualizada para conservar una comunicación abiertas de forma individual y colectiva, mientras que la inspiración y motivación permiten trabajar con mucha más proactividad y estar comprometidos con la institución y la influencia del líder transformacional se rige como ejemplo para sus colaboradores. Y por otra parte la variable gestión educativa se relaciona con la teoría del proceso administrativo de Fayol (1916) que analiza las actividades como un proceso en donde los administradores, deben desempeñar las actividades que permitan lograr cada una de las metas propuestas, sin importar sus experiencias, que parte desde la propuesta del conocimiento, donde se establece un cuerpo vinculado, el mismo que generaliza las experiencias y, por

lo tanto, deben ser efectivas, de acuerdo a esto se puede inferir que las habilidades directivas no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes.

En relación al objetivo 1:

Determinar la influencia de la dimensión habilidades personales en la gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, Naranjal; los referentes teóricos indican que la dimensión habilidades personales son las acciones que se dan al interactuar con otras personas (Whetten y Cameron 2011), mientras que la gestión educativa según Marconi (2012) son acciones que se realizan para dar soluciones a los proyectos educativos, que se dan o realizan en una institución educativa.

En la Tabla 4 se muestran los valores inferenciales, los mismos que indican que la dimensión habilidades personales no influye significativamente con la gestión educativa evidenciándose en el valor de significatividad p : 0,616, Correlación de Spearman ρ : 0,141 y la regresión lineal R : 0,018. Esto permite inferir que la variable y la dimensión son hechos o sucesos independientes. Los resultados de la dimensión habilidades personales se coincide con lo manifestado por Hellriegel (2005) quien propone que es la unión de destrezas, comportamientos, parecidas a las actitudes que una persona necesita para ser eficaz en labores directivas en diferentes organizaciones. Mientras que el resultado de la gestión educativa coincide con lo indicado por Marconi (2012) que dice que la búsqueda de soluciones a los propósitos que se tiene en una institución educativa, son procedimientos que están relacionados con la gestión educativa. Según los resultados se puede inferir que el trato a las personas y la manera en la que se relacionan con estas personas ya sea personalmente o profesionalmente no son un factor que va a garantizar la gestión educativa.

En relación al objetivo 2:

Determinar la influencia de la dimensión habilidades interpersonales en la gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, Naranjal; los referentes teóricos reportan que la dimensión habilidades interpersonales, son aquellas que nos sirven para poder relacionarnos de mejor

manera con las demás personas(Whetten y Cameron 2011) y mientras que la gestión educativa según Marconi (2012) son procedimientos que permiten poder desarrollar con mayor facilidad los proyectos educativos en una institución educativa. En la Tabla 5 se muestra los valores de significatividad p : 0,444, Correlación de Spearman ρ : 0,097 y la regresión lineal R : 0,121% los mismos que indican que la dimensión habilidades interpersonales no influye significativamente con la gestión educativa. Esto permite inferir que la variable y la dimensión son hechos o sucesos independientes. Los resultados de la dimensión habilidades interpersonales coinciden con la Teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) quien indica que el liderazgo es la estimulación intelectual es la que fomenta la creatividad entre los colaboradores y los motiva a explorar nuevas formas de realizar las actividades, la consideración individualizada para conservar una comunicación abiertas de forma individual y colectiva, mientras que la inspiración y motivación permiten trabajar con mucha más proactividad y estar comprometidos con la institución y la influencia del líder transformacional se rige como ejemplo para sus colaboradores. De acuerdo a esto se puede inferir que la manera en que se relacionan con los demás y la empatía, no son aspectos que influyan significativamente en la gestión educativa.

En relación al objetivo 3:

Determinar la influencia de la dimensión habilidades de grupo en la gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, Naranjal; los referentes teóricos reportan que la dimensión habilidades de grupo es la continuación de formación de equipos eficientes y eficaces, en trabajo de equipo, estas habilidades grupales se refieren a asuntos importantes que surgen cuando los colaboradores trabajan en conjunto (Whetten y Cameron 2011) y mientras que la gestión educativa según Marconi (2012) son las programaciones que se realizan en una institución educativa, la misma que facilita el desarrollo de proyectos que ayuden o mejoren la educación.

En la Tabla 6, se muestran los valores inferenciales, los mismos que indican que la dimensión habilidades de grupo no influye significativamente en la gestión educativa mostrando los valores de significatividad: 0,373, Correlación de

Spearman rho: 0,248 y la regresión lineal R: 0,056 %. Esto permite inferir que la variable y la dimensión son hechos o sucesos independientes. El resultado de la dimensión habilidades de grupo coincide con lo que dicen Whetten y Cameron (2011) que es la continuación de formación de equipos eficientes y eficaces, en trabajo de equipo, estas habilidades grupales se refieren a asuntos importantes que surgen cuando los colaboradores trabajan en conjunto. También coincide con lo manifestado por Marconi (2012) que es necesario que los directivos formen grupos de trabajo eficientes y eficaces para la realización de las actividades académicas, pero sin embargo este no es un aspecto que influya significativamente en la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades directivas no influyen significativamente en la gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, lo que se afirma con los resultados correlacionales obtenidos en la Tabla 3 siendo los valores de significancia de 0,273; rho: 0,303 y R: 0,077 alcanzados; esto indica que no hay influencia significativa, lo que significa que las habilidades directivas no son un factor que influya en la gestión educativa.

2. La dimensión habilidades personales no influye significativamente en la variable gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, los valores alcanzados de la Tabla 4 son valor de significancia 0,616, rho: 0,141 y R: 0,018, esto significa que no hay una influencia significativa, lo que quiere decir que la búsqueda de soluciones a los propósitos que se tiene en una institución educativa no es un factor que influya en la gestión educativa.

3. La dimensión habilidades interpersonales no influye significativamente en la variable gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, lo que se afirma con los resultados correlacionales obtenidos en la Tabla 5 dado los valores de significancia 0,444; rho: 0,097 y R: 0,121 alcanzados; esto significa que no hay influencia significativa; lo que quiere decir que ser empático y relacionarse de forma correcta con los demás no son un factor que influya en la gestión educativa.

4. La dimensión habilidades de grupo no influye significativamente en la variable de la gestión educativa de los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre, los valores alcanzados de la Tabla 6 de significancia es 0,373; rho: 0,248 y R: 0,056 alcanzados; lo que quiere decir que el trabajo en conjunto y la creación de equipos eficientes y eficaces no son un factor que garantice la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones planteadas se recomienda lo siguiente:

1. Los directivos y docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre deben proponer estrategias que permitan el desarrollo de las habilidades directivas y que estas se vean reflejadas en la gestión educativa de las actividades que se llevan a cabo en la unidad, pues según Bass (1985) mediante el impacto que existe entre los colaboradores se puede generar confianza, admiración y respeto.
2. Los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre deben gestionar el desarrollo de sus habilidades personales, las mismas que permitirán desenvolverse de mejor manera en el ámbito educativo, pues según Hellriegel (2005) el desarrollo de estas habilidades son las que se necesitan para ser eficaces en labores directivas.
3. Se recomienda que las autoridades de la unidad educativa Siete de Noviembre realicen actividades de fortalecimiento de las habilidades interpersonales entre los docentes de la institución y que esto permita el mejor desarrollo de la misma, pues según Bass (1985) la estimulación intelectual es la que fomenta la creatividad entre los colaboradores y los motiva a explorar nuevas formas de realizar las actividades, la consideración individualizada para conservar una comunicación abiertas de forma individual y colectiva
4. Los directivos de la unidad educativa Siete de Noviembre deben promover el trabajo cooperativo y colaborativo entre sus docentes, de igual manera gestionar de manera oportuna que estos grupos sean eficientes y eficaces para que así el trabajo se lo realice de la mejor manera y en el tiempo requerido, pues según lo manifestado por Marconi (2012) que es necesario que los directivos formen grupos de trabajo que sean capaces de trabajar en conjunto.

REFERENCIAS

- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades Directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 41-49.
- Aliaga, F., & Gunderson, G. (2018). Definitions available for quantitative research given by different authors.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa, enfoques y procesos*. Fondo Editorial de la Universidad de Lima.
- Arias, F. (2014). *Metodología de la investigación (Séptima edición)*. México: Editorial Trillas.
- Becerra, M. (2017). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri*. San Pedro de Lloc - 2017. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa*. Tercer Mundo Ediciones.
- Cabrera. (2015). *Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el Centro Educativo Novus en la ciudad Guayaquil*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Cancela, R., Cea, N., Galindo, G., & Valilla, S. (2010). *Metodología de la investigación: investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Chávez, N. (2014). *Introducción a la Investigación Educativa (Tercera edición.)*. Maracaibo: La Columna.
- Correa, A., Alvarez, A., & Correa, S. (2017). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Correa, A., Alvarez, A., & Correa, S. (2017). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Creswell, J. 2. (2012). *Research Design*. Sage Publications, Fifth Edition .
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo.

- Daga, P. (2018). La gestión educativa en los procesos presupuestarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oyón. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz, J., & Oliveras, M. (2016). Escuela de negocios de Murcia. Obtenido de <https://www.enaes.es>
- Fayol, H. (1916). Principios y elementos de administración.
- Fernández, P., & Díaz, P. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa .
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, & Guillermina. (1992). Las instituciones educativas Cara y Ceca. Troquel Educacion.
- George, D., & Mallery, P. (2013). SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference 11.0 update (Cuarta Edición). Boston: Allyn y Bacon.
- Glicken, M. (2003). Social Research: A Simple Guide. Boston: Pearson Education.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). Administración, un enfoque basado en competencias (11ava Edicion). Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernandez, R., Baptista, L., & Fernandez, C. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta Edición). México: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Baptista, L., & Fernandez, C. (2013). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, L. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). Diseño de investigación (Tercera Edición). Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2010). El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación (Séptima Edición). Qurión Ediciones.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (Cuarta edición). Bogotá: Ciea - Sygal y Quirón.

- Infantes, J. (2016). Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Katz, F. (1974). Las tres habilidades directivas basicas segun Katz.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigacion del comportamiento (Cuarta Edición). Mexico.
- La Serna. (2002). La gestion educativa.
- Mallama, G. (2014). Gestión Educativa en Colombia: un análisis desde la política educativa pública. Bogota: Universidad Pedagógica Nacional.
- March, J., & Simon, H. (1958). Organizations (Second Edition). New York: John Wiley and Sons.
- Marconi, J. (2013). La gestion educativa. University Honduras.
- Martínez, G. (2019). Geopolis. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/habilidades-directivas-como-parte-esencial-de-un-lider-empresarial/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>
- Montaño, Z. (2017). La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016 - 2017. Ecuador: Universidad Católica de Loja.
- Pereda, F. (Febrero de 2016). Análisis de habilidades directivas. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Puchol, L., Martin, M. J., Ongallo, C., Puchol, I., & Guillermo, S. (2010). El libro de las habilidades directivas (Tercera Edicion). Diaz de Santos.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz(Volumen 11). Investigación y Negocios.

- Rusque, M. (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Sandhusen, R. (2002). Mercadotecnia, Primera Edición. Compañía Editorial Continental.
- Silva, M. (2019). La gestión educativa para desarrollar un liderazgo. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Tamayo, M., & Tamayo, T. (1997). El Proceso de la Investigación Científica. México: Editorial Limusa S.A.
- Tamayo, M., & Tamayo, T. (2008). Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2004). Introducción a los métodos cualitativos de la investigación. Barcelona: Paidós.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). Desarrollo de Habilidades Directivas (Sexta Edición). México: Pearson Educación.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de Habilidades Directivas (Octava Edición). México: Pearson Educación.
- Zorrilla, J. (1993). Tipos de investigación.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Habilidades directivas	Destrezas que se necesitan para poder dirigir, liderar y mejorar la forma de relacionarse con los demás. Con dimensiones tales como habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades de grupo (Whetten y Cameron, 2011).	Asertividad y empatía que demuestran los directivos de una Unidad Educativa con sus docentes y que se evidencian en la medición de las dimensiones habilidades personales, interpersonales y de grupo mediante un cuestionario.	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del autoconocimiento ▪ Manejo del estrés personal ▪ Solución creativa de problemas 	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Motivación de los demás ▪ Ser colaboradores ▪ Ser corteses ▪ Ser cooperativos 	
			Habilidades de grupo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación de equipos eficientes y eficaces ▪ Trabajo de equipo ▪ Liderar cambios 	
Gestión Educativa	Procedimientos realizados para la solución de los propósitos que tiene los proyectos educativos, mediante el cual se administra una institución	Proceso adecuado de gestión que demuestran los directivos con sus docentes de una Unidad Educativa y que se evidencian en la	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de recursos humanos, materiales y económicos. ▪ Lograr metas ▪ Negociación 	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4)
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervención activa ▪ Búsqueda de decisiones 	

	<p>educativa y se mide a través de dimensiones como administrativa, comunitaria, institucional, pedagógica (Marconi, 2013).</p>	<p>medición de las dimensiones administrativa, comunitaria, institucional, comunitaria y pedagógica mediante un cuestionario.</p>	<p>Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación institucional ▪ Clima escolar ▪ Clima laboral 	<p>Siempre (5)</p>
<p>Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso enseñanza aprendizaje ▪ Modelos didácticos ▪ Teorías de la enseñanza y aprendizaje ▪ Criterios de la evaluación de los procesos y resultados 				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos 1

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de habilidades directivas de los docentes, para lo cual necesito de su apoyo y colaboración ya que la información brindada será muy valiosa para una tesis que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea detenidamente cada pregunta y marque con una **X** la respuesta que crea se acerca a su realidad.

Valoración:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Información general:

Género: Masculino ()

Femenino ()

N	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión habilidades personales						
1	El conocer sus cualidades y limitaciones le ha permitido relacionarse mejor con los miembros de la comunidad	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
2	Gestiona sus emociones para una mejor interacción con los miembros de la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
3	El intercambio de experiencias agradables con otros docentes, incrementa la experticia	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
4	Ante situaciones difíciles que se presentan utiliza estrategias para manejar el estrés	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
5	Maneja adecuadamente el estrés ante situaciones desfavorables de trabajo	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
6	Mantiene la calma cuando se presenta una situación problemática en el aula o institución	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
7	Ante un problema dado, propone soluciones creativas de forma inmediata	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
8	Demuestra su capacidad creativa para resolver problemas o tomar decisiones.	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión habilidades interpersonales						
9	Demuestra empatía cuando dialoga con alguna persona	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
10	Muestra interés por lograr que los estudiantes desarrollen sus habilidades	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

11	Se mantiene motivado y enfocado en los objetivos planteados al inicio de un año escolar, a pesar de los impedimentos que puedan surgir en el camino	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
12	Motiva a los estudiantes a que cumplan con las destrezas planteadas al inicio de un bloque curricular	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
13	Motiva a los estudiantes a opinar y reflexionar sobre sus inquietudes, considerándolas como una oportunidad de aprendizaje	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
14	Fomenta un ambiente de colaboración en los docentes dentro y fuera de la institución educativa.	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
15	Está presto a colaborar cada vez que se le requiere	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
16	Colabora con el desarrollo y mejora de la labor docente	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
17	Muestra cortesía cuando atiende a estudiantes y docentes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
18	Promueve el trato amable en toda la comunidad educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
19	Suele ser cooperativo con los compañeros docentes que necesitan ayuda	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
20	Incentiva a los estudiantes a mantener una actitud cooperativa en el salón de clases	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
21	Está presto a cooperar en las actividades extracurriculares que se puedan presentar	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión habilidades de grupo						
22	Promueve la formación de equipos de trabajo que lideren las actividades planificadas	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
23	Facilita la formación de equipos eficientes y eficaces para las actividades a desarrollar	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
24	Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes que permita mejorar su labor	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
25	Contribuye a que el trabajo en equipo tenga una visión clara de los objetivos de la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
26	Se siente en la obligación de liderar cambios en los equipos de trabajo	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
27	Lidera cambios positivos en la institución apoyándose en la comunidad educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
28	Siente la obligación de liderar cambios en los estudiantes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

Anexo 3: Ficha técnica de la variable habilidades directivas

FICHA TÉCNICA SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS

1. NOMBRE: Escala para medir el nivel de habilidades directivas
2. AUTOR: Justavino Campuzano Jessica Yomaira
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar de manera individual el nivel de las habilidades directivas en sus dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de grupo, en los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre.
5. APLICACIÓN: Docente de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 20 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
9. N° DE ÍTEMS: 28
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES	N° ÍTEMS
Habilidades personales 8 ítems	Desarrollo del autoconocimiento	1, 2, 3
	Manejo del estrés personal	4, 5, 6
	Solución creativa de problemas	7,8
Habilidades interpersonales 13 ítems	Empatía	9,10
	Motivación de los demás	11,12,13
	Ser colaboradores	14,15,16
	Ser corteses	17,18
	Ser cooperativos	19,20,21
Habilidades de grupo 7 ítems	Formación de equipos eficientes y eficaces	22,23
	Trabajo de equipo	24,25
	Liderar cambios	26,27,28
Total de ítem: 28		

11. EVALUACIÓN.

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Habilidad Personales		Habilidades interpersonales		Habilidades de Grupo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	13	1	22	1	12
Regular	14	26	23	44	13	24
Alto	27	40	45	65	25	35

Evaluación de la variable Habilidades directivas

Niveles	Habilidades directivas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	47
Regular	48	94
Alto	95	140

Interpretación de los niveles.

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
Los docentes que se encuentran en este nivel de habilidades directivas no han desarrollado sus habilidades personales, ni las interpersonales, así como las de grupo. Su puntuación oscila entre 1 a 47.	Los docentes que se encuentran en este nivel de habilidades directivas han desarrollado sus habilidades personales, ni las interpersonales, así como las de grupo. Su puntuación oscila entre 48 a 94.	Los docentes que se encuentran en este nivel de habilidades directivas no han desarrollado sus habilidades personales, ni las interpersonales, así como las de grupo. Su puntuación oscila entre 95 a 140.

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, pues fue evaluado por tres expertos del tema.

13. CONFIABILIDAD: A través de estudio piloto el coeficiente Alfa de Cronbach fue de ,897. Con respecto a la prueba de ítem total, los valores oscilan entre ,888 y ,900

Anexo 4: Base de datos de la variable habilidades directivas

HABILIDADES DIRECTIVAS																																	
DIMENSIÓN HABILIDADES PERSONALES										DIMENSIÓN HABILIDADES INTERPERSONALES												DIMENSIÓN HABILIDADES DE GRUPO								TOTALES			
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	T	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	T		
1	5	3	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	57	5	5	4	4	4	4	5	31	120	
2	3	4	4	2	5	5	4	4	31	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	58	5	4	4	5	3	3	3	27	116	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	35	140	
4	5	3	5	3	3	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4	4	3	3	3	2	4	23	121	
5	3	2	5	1	5	4	4	4	28	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	60	3	3	3	3	3	3	3	21	109	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	3	5	3	31	136	
7	3	4	5	3	3	5	5	5	33	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	59	3	4	4	5	2	3	4	25	117	
8	5	4	5	4	4	5	4	5	36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	56	3	4	3	4	3	3	4	24	116	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	35	140	
10	1	4	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	59	4	4	4	4	4	4	3	27	116	
11	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	60	4	5	5	4	3	5	5	31	127	
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	4	5	5	34	138	
13	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64	5	5	5	4	1	4	5	29	129	
14	4	5	5	4	4	4	5	4	35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63	5	4	5	5	3	4	3	29	127	
15	4	4	5	3	3	4	4	5	32	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	55	5	4	4	3	4	5	5	30	117

Anexo 5: Estadístico de fiabilidad de la variable habilidades directivas

Dimensión: Habilidad Personales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	8

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El conocer sus cualidades y limitaciones le ha permitido relacionarse mejor con los miembros de la comunidad:	30,60	9,971	,473	,725
2. Gestiona sus emociones para una mejor interacción con los miembros de la institución educativa:	30,67	10,238	,690	,665
3. El intercambio de experiencias agradables con otros docentes, incrementa la experticia:	29,93	14,352	,128	,759
4. Ante situaciones difíciles que se presentan utiliza estrategias para manejar el estrés:	30,93	8,495	,707	,655

5. Maneja adecuadamente el estrés ante situaciones desfavorables de trabajo:	30,53	13,267	,187	,764
6. Mantiene la calma cuando se presenta una situación problemática en el aula o institución:	30,07	12,781	,546	,715
7. Ante un problema dado, propone soluciones creativas de forma inmediata:	30,27	12,781	,508	,718
8. Demuestra empatía cuando dialoga con alguna persona:	30,13	12,838	,503	,719

Dimensión: Habilidades Interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	13

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
9. Muestra interés por lograr que los estudiantes desarrollen sus habilidades:	56,13	12,981	,241	,815
10. Se mantiene motivado y enfocado en los objetivos planteados al inicio de un año escolar, a pesar de los impedimentos que puedan surgir en el camino:	56,47	11,267	,579	,791
11. Motiva a los estudiantes a que cumplan con las destrezas planteadas al inicio de un bloque curricular:	56,33	11,810	,469	,801
12. Motiva a los estudiantes a que cumplan con las destrezas planteadas al inicio de un bloque curricular:	56,40	10,971	,707	,781

13. Motiva a los estudiantes a opinar y reflexionar sobre sus inquietudes, considerándolas como una oportunidad de aprendizaje:	56,47	10,552	,619	,786
14. Fomenta un ambiente de colaboración en los docentes dentro y fuera de la institución educativa:	56,60	10,971	,400	,812
15. Está presto a colaborar cada vez que se le requiere:	56,60	10,114	,598	,789
16. Colabora con el desarrollo y mejora de la labor docente:	56,47	11,410	,395	,809
17. Muestra cortesía cuando atiende a estudiantes y docentes:	56,13	12,695	,399	,809
18. Promueve el trato amable en toda la comunidad educativa:	56,13	12,695	,399	,809
19. Suele ser cooperativo con los compañeros docentes que necesitan ayuda:	56,33	11,095	,718	,782
20. Incentiva a los estudiantes a mantener una actitud cooperativa en el salón de clases:	56,13	13,267	,086	,821
21. Está presto a cooperar en las actividades extracurriculares que se puedan presentar:	56,60	11,971	,352	,810

Dimensión: Habilidades de grupo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	7

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
22. Promueve la formación de equipos de trabajo que lideren las actividades planificadas:	24,40	13,686	,667	,796
23. Facilita la formación de equipos eficientes y eficaces para las actividades a desarrollar:	24,40	14,257	,796	,788
24. Genera espacios de trabajo en equipo entre docentes que permita mejorar su labor:	24,53	13,267	,782	,779
25. Contribuye a que el trabajo en equipo tenga una visión clara de los objetivos de la institución educativa:	24,53	15,267	,409	,834
26. Se siente en la obligación de liderar cambios en los equipos de trabajo:	25,47	14,552	,352	,854

27. Lidera cambios positivos en la institución apoyándose en la comunidad educativa:	24,80	11,886	,808	,766
28. Siente la obligación de liderar cambios en los estudiantes:	24,67	14,667	,421	,835

Anexo 6: Matriz de validación de los expertos del Instrumento de la variable habilidades directivas

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las habilidades directivas

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de las habilidades directivas

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Rufino Sosa Mario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

✓ Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
----------------	----------------------------------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Mario Rufino Sosa
DNI 02862954

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las habilidades directivas


OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de las habilidades directivas

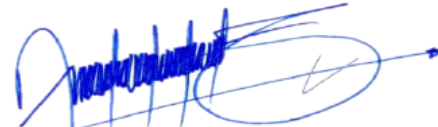
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Ayala Tandazo José Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

 Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
--	----------------------------------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. José Eduardo Ayala Tandazo
DNI 02897143

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las habilidades directivas

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de las habilidades directivas

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Aplicable X	Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------------------	----------------------------------	--------------


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
DNI 02684276

Anexo 7: Instrumento de recolección de datos 2

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel gestión educativa de los docentes, para lo cual necesito de su apoyo y colaboración ya que la información brindada será muy valiosa para una tesis que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea detenidamente cada pregunta y marque con una **X** la respuesta que crea se acerca a su realidad.

Valoración:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Información general:

Género: Masculino ()

Femenino ()

N	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión administrativa						
1	Gestiona oportunamente la disponibilidad de los recursos humanos en la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
2	Gestiona y proporciona oportunamente los recursos materiales en la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
3	Gestiona oportunamente los recursos financieros necesarios para el buen funcionamiento en la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
4	Contribuye al logro de las metas establecidas en la unidad educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
5	Desarrolla estrategias que contribuyen al cumplimiento de las metas de corto, mediano y largo plazo	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
6	Promueve interdependencia entre los miembros de la comunidad para el logro de las metas propuestas	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
7	Emplea estrategias de negociación que favorecen a la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
8	Trata en lo posible que el resultado de la negociación satisfaga a ambas partes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
9	Maneja estrategias de negociación que le permiten resolver de manera positiva los conflictos que se presentan	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

Dimensión comunitaria						
10	Interviene de forma activa en las actividades desarrolladas en la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
11	Promueve la participación comprometida de los docentes y padres de familia de la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
12	Se fomenta el dialogo y discusión de los miembros de la institución para la toma de decisiones	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
13	Se promueve la toma decisiones de manera colegiada y acordada	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión institucional						
14	Dirige la institución de manera coherente a la visión que se tiene en el PEI	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
15	Organiza la institución educativa para lograr el fortalecimiento de los diferentes estamentos de la institución	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
16	Fomenta un buen clima entre estudiantes que se evidencia en una buena convivencia escolar	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
17	Organiza jornadas con estudiantes que apunten a la mejora del clima escolar	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
18	Promueve el establecimiento de normas y acuerdos consensuados entre los estudiantes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
19	Promueve jornadas de reflexión con todos los docentes para mejorar las relaciones humanas	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
20	Fomenta el buen trato y respeto entre todos los trabajadores de la institución educativa	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
21	Ante una situación difícil dentro de la institución busca mantener la calma para que las relaciones labores no se vean afectadas	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión pedagógica						
22	Promueve el trabajo colegiado en la planificación de los procesos pedagógicos	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
23	Desarrolla acciones de capacitación y actualización para los docentes de la institución	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
24	Comparte estrategias didácticas que permiten mejorar la enseñanza de los docentes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
25	Promueve el desarrollo de grupos de aprendizajes para fortalecer las estrategias didácticas de los docentes	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
26	Fomenta el dialogo docente en aspectos relacionados a concepciones teóricas que guían la labor docente	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

27	Promueve cursos o talleres de fortalecimiento sobre aspectos teóricos y metodológicos de la práctica docente	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
28	Propone criterios comunes para evaluar los procesos y resultados de la gestión escolar	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
29	Fomenta la auto y coevaluación docente sobre los procesos de aprendizaje	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
30	Analizan de forma colegiada los resultados obtenidos en un proceso pedagógico	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

Anexo 9: Ficha técnica de la variable gestión educativa

FICHA TÉCNICA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

1. NOMBRE: Escala para medir el nivel de gestión educativa
2. AUTOR: Justavino Campuzano Jessica Yomaira
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar de manera individual el nivel de la gestión educativa en sus dimensiones: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica en los docentes de la unidad educativa Siete de Noviembre.
5. APLICACIÓN: Docente de la Unidad Educativa Siete de Noviembre, Naranjal.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 20 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
9. N° DE ÍTEMS: 30
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES	N° ÍTEMS
Administrativa 9 ítems	Administración de recursos humanos, materiales y financieros	1, 2, 3
	Lograr metas	4, 5, 6
	Negociación	7, 8, 9
Comunitaria 4 ítems	Intervención activa	10, 11
	Búsqueda de decisiones	12, 13
Institucional 8 ítems	Formación institucional	14, 15
	Clima escolar	16, 17, 18
	Clima laboral	19, 20, 21
Pedagógica 9 ítems	Proceso de enseñanza aprendizaje	22, 23
	Modelos didácticos	24, 25
	Teorías de la enseñanza y aprendizaje	26, 27
	Criterios de evaluación de los procesos y resultados	28, 29, 30
Total de ítem: 30		

11. EVALUACIÓN.

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Administrativa		Comunitaria		Institucional		Pedagógica	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	15	1	7	1	13	1	15
Regular	16	30	8	14	14	26	16	30
Alto	31	45	15	20	27	40	31	45

Evaluación de la variable Habilidades directivas

Niveles	Habilidades directivas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	50
Regular	51	100
Alto	101	150

Interpretación de los niveles.

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
Los docentes que se encuentran en este nivel de gestión educativa no cumplen con las funciones administrativas, comunitarias, institucionales y pedagógicas. Su puntuación oscila entre 1 a 50.	Los docentes que se encuentran en este nivel de gestión educativa cumplen con las funciones administrativas, comunitarias, institucionales y pedagógicas. Su puntuación oscila entre 51 a 100	Los docentes que se encuentran en este nivel de gestión educativa cumplen con las funciones administrativas, comunitarias, institucionales y pedagógicas. Su puntuación oscila entre 101 a 150.

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, pues fue evaluado por tres expertos del tema.

13. CONFIABILIDAD: A través de estudio piloto el coeficiente Alfa de Cronbach fue de ,883. Con respecto a la prueba de ítem total, los valores oscilan entre ,873 y ,896.

Anexo 10: Base de datos de la variable gestión educativa

GESTIÓN EDUCATIVA																																				
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA										DIMENSIÓN COMUNITARIA					DIMENSIÓN INSTITUCIONAL										DIMENSIÓN PEDAGÓGICA										TOTALES	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	T	P10	P11	P12	P13	T	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	T	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	T	TOTALES	
1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40	5	5	4	3	17	3	3	5	4	5	3	4	3	30	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	120	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	150
3	4	4	1	5	5	5	3	3	4	34	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	3	5	5	36	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	37	127
4	5	2	2	5	5	4	3	3	4	33	5	5	3	4	17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	4	3	4	4	4	5	36	126	
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	137
6	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35	4	4	5	5	18	5	5	5	3	3	3	5	5	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	34	121
7	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	4	3	4	3	14	4	4	5	5	5	3	4	3	33	4	3	3	3	3	2	4	3	5	30	116	
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	4	4	4	4	16	3	4	5	3	5	3	4	4	31	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	31	117
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	150
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	118
11	3	3	1	4	5	5	3	4	4	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	42	134
12	4	3	4	5	5	5	4	5	4	39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	36	135
13	5	4	5	4	4	5	4	5	3	39	4	5	3	5	17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	40	135
14	4	4	3	5	5	5	4	4	5	39	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	3	5	4	36	5	3	5	4	4	3	4	4	4	36	130	
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	15	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5	5	4	3	3	4	4	3	36	120	

Anexo 11: Estadístico de fiabilidad de la variable gestión educativa

Dimensión: Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,626	9

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Gestiona oportunamente la disponibilidad de los recursos humanos en la institución educativa:	33,27	14,781	,253	,610
2. Gestiona y proporciona oportunamente los recursos materiales en la institución educativa:	33,40	13,400	,367	,583
3. Gestiona oportunamente los recursos financieros necesarios para el buen funcionamiento en la institución educativa:	33,87	11,410	,363	,591
4. Contribuye al logro de las metas establecidas en la unidad educativa:	32,87	15,410	,222	,617

5. Desarrolla estrategias que contribuyen al cumplimiento de las metas de corto, mediano y largo plazo:	32,80	16,743	-,107	,658
6. Promueve interdependencia entre los miembros de la comunidad para el logro de las metas propuestas:	33,20	13,743	,196	,633
7. Emplea estrategias de negociación que favorecen a la institución educativa:	33,80	11,171	,679	,489
8. Trata en lo posible que el resultado de la negociación satisfaga a ambas partes:	33,33	11,381	,514	,533
9. Maneja estrategias de negociación que le permiten resolver de manera positiva los conflictos que se presentan:	33,20	15,171	,222	,616

Dimensión: Comunicativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	4

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
10. Interviene de forma activa en las actividades desarrolladas en la institución educativa:	13,33	2,952	,656	,668
11. Promueve la participación comprometida de los docentes y padres de familia de la institución educativa:	13,40	2,400	,608	,661
12. Se fomenta el dialogo y discusión de los miembros de la institución para la toma de decisiones:	13,53	2,695	,461	,747
13. Se promueve la toma decisiones de manera colegiada y acordada:	13,53	2,552	,534	,705

Dimensión: Institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	8

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
14. Dirige la institución de manera coherente a la visión que se tiene en el PEI:	31,80	9,886	,801	,807
15. Organiza la institución educativa para lograr el fortalecimiento de los diferentes estamentos de la institución:	31,80	11,029	,786	,814
16. Fomenta un buen clima entre estudiantes que se evidencia en una buena convivencia escolar:	31,40	13,829	,317	,861
17. Organiza jornadas con estudiantes que apunten a la mejora del clima escolar:	31,73	11,495	,542	,843
18. Promueve el establecimiento de normas y acuerdos consensuados entre los estudiantes:	31,47	13,695	,186	,875

19. Promueve jornadas de reflexión con todos los docentes para mejorar las relaciones humanas:	32,27	9,924	,686	,827
20. Fomenta el buen trato y respeto entre todos los trabajadores de la institución educativa:	31,60	11,829	,809	,821
21. Ante una situación difícil dentro de la institución busca mantener la calma para que las relaciones labores no se vean afectadas:	31,80	10,743	,715	,820

Dimensión: Pedagógica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	9

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
22. Promueve el trabajo colegiado en la planificación de los procesos pedagógicos:	32,80	19,743	,529	,875
23. Desarrolla acciones de capacitación y actualización para los docentes de la institución:	33,53	16,695	,672	,866
24. Comparte estrategias didácticas que permiten mejorar la enseñanza de los docentes:	33,00	18,571	,630	,867
25. Promueve el desarrollo de grupos de aprendizajes para fortalecer las estrategias didácticas de los docentes:	33,13	17,695	,832	,851
26. Fomenta el dialogo docente en aspectos relacionados a concepciones teóricas que guían la labor docente:	33,20	18,314	,634	,867

27. Promueve cursos o talleres de fortalecimiento sobre aspectos teóricos y metodológicos de la práctica docente:	33,73	17,352	,749	,856
28. Propone criterios comunes para evaluar los procesos y resultados de la gestión escolar:	33,27	19,210	,623	,869
29. Fomenta la auto y coevaluación docente sobre los procesos de aprendizaje:	33,40	18,543	,735	,860
30. Analizan de forma colegiada los resultados obtenidos en un proceso pedagógico:	33,13	20,695	,300	,893

Anexo 11: Matriz de validación de los expertos del Instrumento de la variable gestión educativa

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión educativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión educativa


DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Rufino Sosa Mario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

✓ Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
----------------	----------------------------------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Mario Rufino Sosa

DNI 02862954

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión educativa


OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Ayala Tandazo José Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

 Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
--	----------------------------------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. José Eduardo Ayala Tandazo

DNI 02897143

MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión educativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la gestión educativa

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Siete de Noviembre

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Aplicable X	Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------------------	----------------------------------	--------------


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
DNI 02684276

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Naranjal, 30 de junio de 2020

Lic. Italia Caregua

DIRECTORA DISTRITAL 09D12 BALAO-NARANJAL

En su despacho. -

Reciba un cordial saludo y éxitos en sus funciones cotidianas.

Por medio de la presente, me dirijo a usted solicitándole de la manera más cordial, autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación aplicada a la educación titulada **“Habilidades directivas y su influencia en la gestión educativa de los docentes”** en la **Unidad Educativa Siete de Noviembre**, en donde se tomará como muestra a **15 docentes** de la institución, la encuesta se la aplicará de **manera online** para así facilitar su aplicación. El objetivo de esta encuesta es determinar la influencia de las habilidades directivas, en la gestión educativa de los docentes, cabe indicar que este requerimiento es necesario para la obtención del Título de Cuarto Nivel en Administración Educativa, estudios que estoy llevando a cabo en la ciudad de Piura en la Universidad Cesar Vallejo.

Por la atención dada a la presente, reitero mis sinceros agradecimientos de consideración y respeto.


Lic. Jessica Yomaira Justavino Campuzano
C.I 0929078871

Anexo 13: Documento de autorización del estudio

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D12-2020-0636-OF

Naranjal, 02 de julio de 2020

Asunto: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA VIRTUAL EN LA U.E. SIETE DE NOVIEMBRE

Jessica Yomaira Justavino Campuzano
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 09D12-UDAC-2020-0451-E, mediante el cual, la docente JUSTAVINO CAMPUZANO JESSICA YOMAIRA, con cédula de identidad 0929078871, que labora en la Unidad Educativa "Siete de Noviembre" solicita autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación aplicada a la educación titulada "Habilidades directivas y su influencia en la gestión educativa de los docentes" en la Unidad Educativa "Siete de Noviembre" de manera online, para la obtención del Título de Cuarto Nivel en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Piura.

Por lo antes expuesto, se comunica que ES PROCEDENTE, sin embargo deberá tener en cuenta de no tener acercamiento físico con los docentes, debido a la emergencia sanitaria que actualmente atraviesa el país por el COVID-19.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,


Lcda. Italia Francisca Caregua Garcia

DIRECTORA DISTRITAL 09D12 - BALAO NARANJAL EDUCACIÓN

Referencias:
- MINEDUC-CZ5-09D12-UDAC-2020-0451-E

Anexos:
- doc10399903001592325489.pdf
- doc20779698001592325474.pdf
- doc30054974001592325496.pdf
- justavino_campuzano_jessica_documentos_adicionales.pdf

jp

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Habilidades directivas y su influencia en la gestión educativa de los docentes de una Unidad Educativa en Naranjal, 2020.

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de las habilidades directivas, en la gestión educativa de los docentes Unidad Educativa Siete de Noviembre en Naranjal, 2020.

Autor: Jessica Yomaira Justavino Campuzano

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Siete de Noviembre

Nombre del participante: Alvaro Kleber Robles Ramírez

Yo, Alvaro Kleber Robles Ramírez

identificado con documento de identidad N° 0926309527 he

sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Naranjal, 3 de Julio de 2020

Declaratoria de autenticidad del autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Justavino Campuzano Jessica Yomaira estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo identificada con cédula 0929078871 con el informe de tesis titulado "Habilidades directivas y su influencia en la gestión educativa de los docentes de una Unidad Educativa en Naranjal, 2020".

Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El informe de tesis no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

..... Jessica Justavino C.

C. I 0929078871

Piura, julio, 2020