



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones
educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sulca Romero, Jesús (ORCID: 0000-0002-5509-3932)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos Ashmina Itzel y Jesús Antonio por la paciencia y el apoyo entregado en mi formación profesional.

Agradecimientos

A las autoridades del Programa Académico de Maestría en Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo por la oportunidad para lograr obtener el grado académico de Maestro.

A los profesores de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista por su valiosa colaboración proporcionando información que ha permitido culminar con el trabajo de investigación.

Al asesor Dr. José Manuel Palacios Sánchez por el apoyo y las facilidades brindadas en el proceso de asesoramiento del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS	34
4.1. A nivel descriptivo	34
4.2. A nivel inferencial	38
4.2.1. Comprobación de hipótesis.....	39
4.2.1.1. Para la hipótesis general.....	39
4.2.1.2. Para la hipótesis específica 1	40

4.2.1.3. Para la hipótesis específica 2.....	41
4.2.1.4. Para la hipótesis específica 3.....	42
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio conformada por docentes de instituciones educativas del nivel primario ubicados en el Distrito de San Juan Bautista-Ayacucho 2020 ..	29
Tabla 2: Muestra de estudio conformada por docentes de instituciones educativas del nivel primario ubicados en el Distrito de San Juan Bautista-Ayacucho 2020 ..	30
Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020	34
Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y juicio pedagógico en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020	35
Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y liderazgo motivacional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020	36
Tabla 6: Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y vinculación en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020	37
Tabla 7: Distribución de datos según resultado de la prueba de normalidad.....	38
Tabla 8: Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y gestión pedagógica	39
Tabla 9: Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y juicio pedagógico.....	40
Tabla 10: Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y liderazgo motivacional	41
Tabla 11: Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y liderazgo motivacional	42

Índice de figuras

Figura 1: Resultados del contraste entre competencias directivas y gestión pedagógica	34
Figura 2: Resultados del contraste entre competencias directivas y juicio pedagógico	35
Figura 3: Resultados del contraste entre competencias directivas y liderazgo motivacional	36
Figura 4: Resultados del contraste entre competencias directivas y vinculación ..	37

Resumen

El problema que presentan los profesores para efectivizar la gestión pedagógica en el aula depende sustancialmente del estilo de dirección que implementa el personal directivo que tiene la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas. Esta dificultad identificada en la gestión pedagógica ha motivado la realización del trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación entre las competencias directivas y la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020. El diseño utilizado para lograr los propósitos investigativos fue el descriptivo correlacional. La población de estudio lo conformaron profesores de aula de las instituciones educativas del nivel primario ubicados en la jurisdicción del Distrito de San Juan Bautista, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho. La muestra calculada estadísticamente estuvo formada por 136 unidades de estudio. El recojo de los datos demandó la elaboración y aplicación de cuestionarios de opinión. Los resultados registran que para el caso de la variable gestión pedagógica: el 25,7% sostiene que esta es deficiente; 50,7% señala que es regular; 18,4% manifiesta que es buena y el 5,1% afirma que es excelente; mientras que para la variable competencias directivas: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% señala que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente. Las conclusiones confirman las hipótesis planteadas, en el sentido que existe relación directa muy fuerte entre las variables de estudio, afirmación que se sustenta en el valor registrado para $\rho=0,871$, mientras que al ser el $p_valor (0,00)<\alpha(0,05)$ se ha asumido la hipótesis alterna y rechazado la hipótesis nula.

Palabras clave: competencias directivas, gestión pedagógica, juicio pedagógico, liderazgo motivacional, vinculación.

Abstract

The problem that teachers present to make pedagogical management effective in the classroom depends substantially on the management style implemented by the management personnel who have the responsibility of directing educational institutions. This difficulty identified in the pedagogical management has motivated the carrying out of the research work with the aim of determining the relationship between the managerial competences and the pedagogical management in Educational Institutions of the primary level of the District of San Juan Bautista in the year 2020. The design used to achieve the research purposes it was the descriptive correlational. The study population was made up of classroom teachers from primary-level educational institutions located in the jurisdiction of the San Juan Bautista District, Huamanga province, Ayacucho department. The statistically calculated sample was made up of 136 study units. Data collection required the preparation and application of opinion questionnaires. The results show that in the case of the pedagogical management variable: 25.7% maintain that it is deficient; 50.7% indicate that it is regular; 18.4% state that it is good and 5.1% affirm that it is excellent; while for the managerial competences variable: 20.6% consider that this is deficient; 52.9% state that it is regular; 19.9% say that it is good and 6.6% say that it is excellent. The conclusions confirm the hypotheses raised, in the sense that there is a very strong direct relationship between the study variables, a statement that is based on the value registered for $\rho = 0.871$, while as the $p_value (0.00) < \alpha (0,05)$ the alternative hypothesis has been assumed and the null hypothesis rejected.

Keywords: managerial skills, pedagogical management, pedagogical judgment, motivational leadership, bonding.

I. INTRODUCCIÓN

La reforma educativa implementada por el Ministerio de Educación demanda contar con personal directivo competente, actualizado y empoderado con los cambios y avances en materia de gestión de las instituciones educativas; asimismo, esta reforma también requiere de personal docente calificado, innovador y comprometido con la formación integral de los estudiantes.

El problema identificado reside en las dificultades que se presentan en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista relacionado con la gestión directiva, lo que perjudica la eficiencia de los procesos pedagógicos afectando la eficiencia y eficacia del trabajo en aula que desarrollen los profesores de las distintas áreas de desarrollo personal.

Ramírez (2018) al desarrollar el estudio titulado liderazgo directivo y el desempeño docente, demostró que la formación del personal directivo en el sistema educativo peruano es limitado, por lo que el personal que asume la responsabilidad de dirigir una institución educativa no cuenta con el conocimiento especializado y técnico que garantice una gestión efectiva.

La mayoría de los directores que tienen actualmente la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas proceden de las aulas universitarias y de los institutos pedagógicos con formación especializada para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que dificulta la gestión institucional, pedagógica y administrativa de las instituciones educativas, cuando asumen la dirección de la institución.

Delgado (2018) en un estudio desarrollado en España titulado: la función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal, hace énfasis en la necesidad de la formación especializada del personal directivo, que le permita contar con información teórica y práctica que debe aplicar en los procesos que se gestan al interior de la institución educativa.

Como podemos apreciar, existe un déficit de personal directivo especializado en competencias directivas, y pese a que el Ministerio de Educación desde inicios de la década del 2010 viene ejecutando programas de perfeccionamiento y capacitación al personal directivo, hasta la fecha, no ha logrado mejorar este problema, lo que perjudica los procesos pedagógicos que se desarrollan en las instituciones educativas.

Carmona (2019) en el estudio titulado: Propuesta de modelo de evaluación del estímulo al desempeño docente, afirma que existe resistencia de gran parte del gremio de profesores para adecuarse a las exigencias de la reforma educativa, que demanda y postula que la mejora de la calidad educativa pasa por el empoderamiento de los profesores de aula sobre las nuevas tendencias pedagógicas que exigen el desarrollo de la ciencia y la tecnología; por lo que es esencial contar con personal innovador, capacitado, actualizado y con pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

En las instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, según reporte consolidado de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, en más del 52% existen problemas de clima organizacional, dificultades en la organización de los procesos pedagógicos y coincidentemente, en bajo rendimiento académico; por lo que se menciona que los problemas que se tienen a nivel de la falta de competencias directivas, viene afectando la calidad del servicio educativo; porque la mayoría de los profesores no cuentan con espacios de apoyo y seguimiento al trabajo que realizan, porque existen dificultades en la dirección de la gestión institucional, pedagógica y administrativa.

Teniendo en cuenta este panorama el estudio tiene el propósito de analizar el nivel de asociación de las variables con sus dimensiones que permitan en cierta medida explicar el comportamiento de las variables y la magnitud del problema que ocasionan al sistema educativo.

Además el presente estudio pretende, a partir de las conclusiones, recomendar una serie de implementaciones que las autoridades de las

instituciones educativas deben efectivizar para mejorar la gestión directiva y pedagógica.

Por tanto, para orientar el estudio que se pretende realizar se ha considerado formular las interrogantes que sirve de referencia para organizar todo el proceso investigativo.

Los problemas de investigación formulados para el desarrollo del trabajo de investigación presentan la siguiente estructura:

Problema general: ¿De qué manera las competencias directivas se relacionan con la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020?

De la misma manera en lo que corresponde a los objetivos específicos se ha formulado lo siguiente:

¿Cómo se relacionan las competencias directivas se relacionan con el **juicio pedagógico** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020?

¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y el **liderazgo motivacional** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020?

¿Cómo las competencias directivas se relacionan con la **vinculación** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020?

En lo que concierne a los objetivos podemos señalar que se han formulado atendiendo las interrogantes de investigación, así tenemos en los que respectan al objetivo general: Analizar la relación entre las competencias directivas y la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Para el caso de los objetivos específicos, podemos mencionar que se han formulado basándonos en las exigencias investigativas:

Determinar la relación entre las competencias directivas y el **juicio pedagógico** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Determinar la relación entre las competencias directivas y el **liderazgo motivacional** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Determinar la relación entre las competencias directivas y la **vinculación** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Asimismo, en lo que respecta a las hipótesis de investigación podemos mencionar que estas responden a las exigencias investigativas, en ese sentido en lo que compete a la hipótesis general está tiene la siguiente estructura: Las competencias directivas se relacionan con la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Para lo que concierne a las hipótesis específicas se tiene la siguiente formulación:

Las competencias directivas se relacionan con el **juicio pedagógico** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Las competencias directivas se relacionan con el **liderazgo motivacional** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Las competencias directivas se relacionan con la **vinculación** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

La justificación del estudio obedece a criterios establecidos a nivel investigativo:

El estudio a través de la sistematización de las conclusiones debe proporcionar conocimientos teóricos que deben pasar a formar parte del bagaje conceptual que se tiene sobre competencias directivas y gestión pedagógica, por lo que su **justificación teórica** está garantizada.

Otro aspecto esencial que se debe precisar viene a ser la posibilidad de que las conclusiones puedan generar hipótesis que al ser investigados en otros niveles de investigación contribuirán a la solución del problema identificado.

La **justificación práctica** de la investigación debe beneficiar directamente a los estudiantes porque a partir de las conclusiones, las autoridades directivas conjuntamente con el personal docente, deben implementar acciones sobre la base de las recomendaciones, que permita reorientar la gestión directiva y pedagógica procurando de esta manera mejorar la situación problemática identificada.

Todo estudio que aborde problemáticas relacionados con la educación de los adolescentes y la niñez en general, de por sí se justifica, por lo que la relevancia social del estudio que se pretende realizar está garantizada.

A nivel **institucional** consideramos que el estudio debe contribuir a mejorar las competencias directivas y por ende la gestión pedagógica, porque permitirá conocer las características de cómo se presenta este problema en las instituciones educativas tomadas como área de estudio; y contando con dicha información el personal directivo y docente tendrán la posibilidad de implementar estrategias para revertir el problema identificado.

La **justificación metodológica** implica la posibilidad de utilizar los instrumentos de recolección de datos en otras investigaciones que se ocupen en abordar ejes temático relacionados con las variables investigadas.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de estudio fueron acopiados a través de diferentes fuentes, las mismas que fueron organizados de la siguiente manera:

En el ámbito internacional, tenemos a: Casani y Rodríguez (2018) desarrollaron el estudio titulado: Percepciones de altos directivos universitarios españoles sobre sus necesidades formativas en competencias directivas. Estudio bibliográfico desarrollado con el propósito de conocer la percepción de los directivos sobre el desarrollo, justamente de competencias directivas. Sobre la base de un modelo interpretativo de corte exploratorio, esta investigación ha logrado confirmar que existe una carencia de capital humano con capacidades directivas que asuman la responsabilidad de dirigir las instituciones de educación superior, generando problemas en los procesos académicos y administrativos, colocando en observación la calidad del servicio académico que brindan estas instituciones del nivel superior tanto a los estudiantes como a la población en general.

Granados y Montaña (2018) desarrollaron el estudio titulado: Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas. El propósito de esta investigación fue estimar el nivel de intensidad y dirección de la asociación entre las variables de estudio. La muestra consideró a 157 unidades de estudio entre funcionarios, gerentes y trabajadores de distintas dependencias públicas del sur de Colombia. El recojo de información ha requerido la elaboración y aplicación de cuestionarios de opinión y las conclusiones afirman que, la asociación entre las variables de estudio es directa y fuerte, lo que significa que las habilidades gerenciales constituyen un elemento determinante en la efectividad de todos los procesos considerados por la organización respecto al logro de sus objetivos.

Martinez, et al (2018) desarrolló un estudio titulado: Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. En este trabajo bibliográfico se logra definir lo que se entiende cabalmente por competencias directivas y se hace mención a la importancia que tiene la efectividad de este proceso como elemento

indispensable para mejorar y alcanzar los objetivos organizacionales. La revisión documental permitió que los postulados y las teorías que se tienen sobre la variable en estudio haya precisado semántica y operacionalmente.

En lo que compete al ámbito nacional: Chuquispuma (2019) desarrolló el estudio titulado: Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019. El diseño utilizado para comprobar las hipótesis fue el diseño no experimental del tipo correlacional causal. El estudio que aplicó cuestionarios para recoger datos de las dos variables tuvo a 50 docentes como muestra. Las conclusiones afirman que, Luego de analizar los resultados se logró determinar que las competencias directivas tienen una influencia sobre la gestión pedagógica, afirmación que se sustenta en el registro obtenido por la varianza en el que 99% de la varianza gestión se debe a las competencias directivas. El modelo estadístico consideró los valores de Wald 152,868 – 1046,505; $p_valor=0,00$.

Encomenderos (2017) desarrolló un estudio de investigación titulado: Competencias directivas en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Tarapoto, 2017. Para el logro de los objetivos de este estudio se utilizó el diseño descriptiva comparativo, teniendo como muestra a 74 docentes de la IEP Santa Rosa y a 62 docentes que laboran en la IEP Simón Bolívar. Las conclusiones afirman que existen diferencias sustanciales entre las competencias directivas en las instituciones tomadas como área de estudio. El valor de $z=-10,31$ lo que significa que las diferencias están demostradas estadísticamente.

Prado (2018) para lograr los objetivos investigativos formulados para analizar la relación entre las variables de estudio del trabajo de investigación titulado: Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018, empleó el diseño descriptivo correlacional, además consideró a 25 unidades de estudio como muestra y para el registro de los datos se tuvo que elaborar y aplicar cuestionarios de opinión. Las conclusiones afirman que, existe una asociación directa

significativa entre las dos variables ($\rho=0,924$; $p_valor=0,00$) lo que significa que, la gestión directiva se ve favorecida con la implementación de una gestión directiva eficiente y eficaz lo que permite que los procesos pedagógicos y administrativos logren alcanzar los objetivos previstos.

En el ámbito local contamos con: Ortega (2018) desarrolló el estudio titulado: Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de la gestión pedagógica en la IEP "Mariscal Cáceres" de Ayacucho 2019. Para lograr los objetivos de la investigación se ha organizado y empleado el diseño descriptivo correlacional. Para lograr acopiar la información sobre las variables de estudio se ha elaborado y aplicado dos cuestionarios de información. Los resultados afirman que, existe una influencia directa de las competencias directivas sobre el desarrollo de la gestión pedagógica en la institución educativa tomada como área de estudio ($W+/-542,57$).

Martínez (2018) presentó un estudio titulado: Las competencias directivas y el desempeño docente en la IEP "Nuestra Señora de las Mercedes" 2018. Los objetivos de este estudio fueron formulados con la intención de conocer el nivel de asociación entre las competencias directivas y el desempeño docente. El acopio de información demandó la elaboración y validación de instrumentos de recolección de datos. Los resultados afirman que, el desempeño docente en la IEP "Nuestra Señora de las Mercedes" se ve perjudicada porque existen serias observaciones a la gestión directiva provocada por la falta de conocimiento teórico y práctico sobre la gestión institucional. ($\rho=0,864$; $p_valor=0,00$).

Fernández (2018) presentó un estudio titulado: Desarrollo de competencias directivas y su efecto en la gestión pedagógica en la IEP "San Juan" de Ayacucho 2018. Los propósitos de investigación considerados para este estudio fueron conocer el nivel de dependencia de la variable independiente desarrollo de competencias sobre la variable dependiente que viene a ser la gestión pedagógica. El estudio asumió el diseño pre experimental y fueron seleccionados 35 alumnos para ser parte de grupo experimental. El recojo de la información demandó la elaboración de pruebas

cuestionarios. Las conclusiones afirman que, los talleres desarrollados con ejes temáticos relacionados con competencias directivas han permitido que la gestión pedagógica mejore sustancialmente, demostrando la efectividad de estas actividades ($W_{+}=-447,85$; $p_{\text{valor}}=0,00$).

El **enfoque teórico** en el que se sustenta las variables del trabajo de investigación asume a la teoría de la **calidad total** que sustenta las variables de estudio, en ese sentido se debe señalar que, según Palacios (2018) muchos lo consideran como un modelo de organización empresarial, para otros es una filosofía de vida y otros economistas lo consideran como una estrategia. Sin embargo, se debe señalar que todos coinciden que está relacionado íntimamente a la calidad del producto o servicio que brindan las empresas a sus usuarios.

Mego (2018) señala que muchos modelos empresariales han confundido el espíritu de la teoría de la calidad total, porque lo vincularon con el producto que se ofrece o el servicio que se proporciona; en ese sentido este autor postula que la calidad total está estrechamente ligado a la mejora continua y permanente de todos los procesos que aseguren que el servicio o producto ofrecido el día de hoy es mejor que el entregado el día de ayer.

Sellés y Mullor (2018) consideran, atendiendo a lo establecido por el ISO que la calidad total viene a ser la capacidad que tiene las organizaciones para ofrecer un producto y servicio idóneo que satisface las necesidades y expectativas de los usuarios.

Como se aprecia, la teoría de la calidad total exige que el cliente y en el caso del sistema educativo, los usuarios, queden satisfechos con el servicio prestado por la organización, por lo que se sienten comprometidos con el avance y desarrollo institucional, logrando de esta manera una fidelización del vínculo entre usuario e institución.

Duque (2016) afirma que la calidad total abarca todos los procesos que la institución ejecuta de manera sistemática y planificada lo que le permite alcanzar los objetivos previstos; cada uno de los trabajadores sin ninguna

distinción cumplen su labor de manera eficiente y efectiva, asegurando de esta manera que todos los procesos y las actividades previstas cumplan las metas y los objetivos establecidos.

Para Pons (2016) la calidad total también está relacionado con los criterios de rendimiento y productividad, porque si cada miembro de la organización se compromete a cumplir en forma convencida el trabajo asignado es seguro que se alcanzarán las metas previstas, beneficiando de esta manera a toda la organización. La calidad total, tal como le confieren algunos autores es la energía esencial que permite que las organizaciones mejoren día a día el trabajo que realizan y de esta manera satisfacen con creces el servicio que ofrecen a sus usuarios, clientes o beneficiarios.

En lo que concierne a la variable **competencias directivas** podemos señalar que, según Montaña (2016) es el conjunto de capacidades y habilidades directrices que posee un directivo para organizar de manera eficiente y eficaz cada uno de los procesos que comprende la organización de la institución.

Las competencias directivas necesariamente deben ser desarrolladas desde dos aspectos esenciales; la primera referido a la formación técnica, científica y profesional que se brinda en los centros de educación superior y la segunda vinculada a la experiencia lograda por el personal directivo en la gestión de las organizaciones.

Según Louffat (2017) la desvinculación de la formación teórica con la experiencia práctica limita el desarrollo de las competencias directivas, porque solo con la complementación de estos aspectos el personal encargado de dirigir una organización o institución tiene la capacidad para tomar decisiones adecuadas que aseguren el logro de los objetivos institucionales previstos.

Según Espín y Giménez (2017) las competencias directivas tienen una base teórica sólida porque compromete conocimientos teóricos y prácticos vinculados a la gestión administrativa, económica y los recursos humanos; por ello existe la necesidad de contar con una formación científica; sin embargo,

es necesario que el conocimiento logrado a nivel teórico tenga espacio para ser aplicado en situaciones prácticas, porque muchas veces las teorías administrativas no se materializan de acuerdo a lo establecido en los procesos de formación.

Contreras y otros (2018) señalan que las competencias directivas es el limitante para garantizar un servicio educativo de calidad en el Perú, porque la mayoría de los directores que tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas no cuenta con este tipo de formación, por lo que fueron preparados en las universidades e institutos pedagógicos para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje más no así para dirigir una institución educativa.

Como menciona el autor citado, los problemas que se tienen a nivel institucional en las instituciones educativas de nuestro país se deben a la falta de preparación en competencias directivas; problemas relacionados a la parte administrativa, institucional y sobre todo a la gestión de recursos humanos son muy recurrentes, lo que perjudica el logro de los objetivos institucionales y pone en observación la calidad del servicio que prestan estas entidades a la población.

Catalá (2018) señala que las competencias directivas aseguran que la organización y control de todos los procesos que una entidad posee sean eficientes y eficaces; sin embargo, este autor menciona que este tipo de competencias tiene su base en el liderazgo, es decir que es necesario que el responsable de dirigir la organización tenga la capacidad de persuadir y convencer a todos los miembros de la entidad para asumir el compromiso de realizar el trabajo encomendado de la mejor manera, poniendo todo de su esfuerzo para que el producto o servicio logrado satisfaga las expectativas de los usuarios.

Según Pérez y Tillán (2016) el liderazgo es una capacidad inherente a toda persona, pero se convierte en imprescindible cuando se tiene la responsabilidad de dirigir una organización, porque sin ella es complicado que los demás miembros de la institución puedan contar con referentes que lo

estimulen a cumplir con los trabajos asignados y de esta manera cumplir alcanzar los objetivos deseados.

En el sistema educativo peruano se tiene información que en la mayoría de las instituciones educativas lo que hace falta es la capacidad de liderazgo del director, lo que impide y perjudica que todo el proceso educativo y administrativo sea eficiente en la medida que todo el personal no se siente comprometido con la misión y la visión de la institución, porque no encuentra en el director a una persona que inspire confianza y compromiso, limitándose a desarrollar su trabajo de manera individual, evitando cualquier actividad a nivel de trabajo en equipo.

En lo que concierne a la variable **gestión pedagógica** podemos señalar que, según el Ministerio de Educación (2018) en el documento denominado marco del buen desempeño docente se entiende que, es la capacidad que posee el profesor de aula que le permite a través de la reflexión de su práctica organizar de manera eficiente y eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje empleando con criterio y perspicacia el juicio pedagógico el liderazgo motivacional y la vinculación con cada uno de los agentes educativos.

Según Medina y Nava (2016) el compromiso con la profesión y sobre todo con el trabajo realizado garantiza que la gestión pedagógica que desarrolla el profesor satisfaga las expectativas de los estudiantes y los padres de familia; asimismo, es necesario mencionar que la gestión pedagógica debe atender las exigencias didácticas y curriculares establecidos normativamente por el Ministerio de Educación.

Sallán (2016) sostiene que la gestión pedagógica compromete muchos procesos tales como la contextualización del diseño curricular nacional a la realidad en el que se encuentra la institución educativa y sobre todo a las necesidades cognitivas que presentan los alumnos en un determinado espacio geográfico; además, se debe planificar cada una de las actividades pedagógicas, teniendo en cuenta la diversificación curricular con la intención de satisfacer las necesidades y demanda que traen consigo los alumnos.

Como menciona el autor citado, la gestión pedagógica debe cuidar que el desarrollo de las competencias y las capacidades de los estudiantes logren alcanzar las metas previstas en el diseño curricular para ciclo de estudios; por lo que es necesario que la organización del trabajo académico en aula sea planificado y sistemáticamente efectivo.

Vásquez (2018) señala que en la gestión pedagógica el profesor de aula debe organizar un conjunto de actividades que no solo comprometen el desarrollo de las clases, también debe cuidar y sistematizar el uso de recursos y materiales educativos, que permitan afianzar los contenidos desarrollados en clase y de esta manera asegurar el desarrollo de competencias y capacidades.

Peralta (2017) manifiesta que la gestión pedagógica demanda una actualización y preparación conveniente de los profesores de aula, porque solo de esta manera se podrá brindar un servicio adecuado y conveniente a los estudiantes. Muchas veces la falta de preparación de parte de los profesores, limita un desempeño en el aula conveniente, por lo que es necesario que se implementen estrategias que aseguren que este proceso de formación continua sea efectivo.

Mucho se ha cuestionado la preparación de los profesores por parte de la sociedad civil, sin embargo, estas críticas a este aspecto formativo no considera que la capacitación de los profesores es una tarea que necesariamente debe ser asumido por el Ministerio de Educación, porque es responsabilidad de esta entidad garantizar la idoneidad y calidad del servicio educativo que las instituciones educativas brindan a toda la población.

Almeyda (2019) señala que otro de los pilares en la que se sustenta la propuesta de la gestión pedagógica propuesta por el Ministerio de Educación viene a ser el compromiso que deben asumir de manera responsable los profesores de aula. No podrá garantizarse cualquier iniciativa o trabajo académico implementando por la institución educativa si a nivel de los docentes no existe ese afán de servicio y la voluntad para realizar un trabajo efectivo; el proceso educativo como interrelación entre profesor y alumno

exige que el nivel de compromiso sea aceptado de manera voluntaria e intencionada.

Existe compromiso de parte del profesor de aula cuando de manera sistemática organiza todos los procesos que comprometen la formación de los estudiantes, asimismo, existe compromiso cuando se logra alcanzar las metas curriculares establecidas en la programación; y sobre todo existe compromiso cuando los estudiantes logran desarrollar las capacidades y competencias previstas y los padres de familia y la sociedad en general se sienta satisfechos por el servicio educativo recibido de manera pertinente.

En lo que concierne al **Juicio pedagógico** podemos mencionar que, según Valdez (2018) se refiere a la capacidad que el alumno debe desarrollar para diferenciar que existen formas y maneras de pensar que dependen de la cultura y el contexto en el que se desenvuelven las personas, las mismas que deben ser respetadas y asimiladas de manera crítica y reflexiva.

Para este autor la asimilación consciente de conocimiento, así como de costumbres, hábitos y formas de interrelación que se materializan en una comunidad debe servir de medio para construir una apreciación particular de las cosas y los eventos; por lo mismo este proceso demanda la capacidad crítica de las personas, la misma que debe ser desarrollada en el espacio escolar.

La mayoría de los problemas que aquejan a nuestra sociedad derivan de la incapacidad que tienen los estudiantes de contar con un juicio pedagógico adecuado; por lo que se exige que en el proceso de formación y enseñanza y aprendizaje puede ser desarrollada de manera conveniente y adecuada.

El juicio pedagógico para Zambrano (2017) debe ser desarrollado en primer momento por el profesor, porque no habría la posibilidad de promoverla en los estudiantes si no existen referentes para emular dichas capacidades. Ante esta necesidad es conveniente que los profesores destinan un momento

de su tiempo para dialogar entre sí y de esta manera hacer conocer sus posiciones respecto a algún asunto de la realidad.

No es adecuado ni conveniente que los estudiantes a través de sus profesores no logren construir esta capacidad, porque es necesario y fundamental que ambos, tanto docentes como estudiantes puedan emitir juicios de valor sobre aspectos que se observan en la realidad.

Discernir lo que es bueno y aquello que perjudica el desarrollo integral es tarea esencial que las instituciones educativas deben cumplir porque solo de esta manera se garantizará contar con personas con capacidad crítica y reflexiva, garantizando que asuman los roles que les corresponde y ser partícipes en el desarrollo de su comunidad y de la sociedad.

El **liderazgo motivacional** según Giovannone (2016) considera que es una capacidad que permite al personal directivo contar con personas convencidas y empoderadas de alcanzar los objetivos colectivos establecidos.

El liderazgo motivacional apela al compromiso que todas las personas que laboran en una institución deben asumir para sacar adelante los objetivos y propósitos institucionales, lo que permite que hagan todo su esfuerzo y entreguen toda su energía con el único propósito de lograr aquello que fue planificado.

Portillo y Montoya (2017) manifiestan que el liderazgo motivacional es el motor que mueve toda acción que el hombre realiza; siendo los profesores los artífices del desarrollo personal y académico de los estudiantes es imprescindible que tenga la capacidad de motivar a los alumnos; por ello es que muchos autores afirman que es inconsistente que un maestro de aula no sea un motivador nato, porque sería complicado que pueda formar espíritus comprometidos con su desarrollo personal.

Otro aspecto que debemos resaltar es que el liderazgo motivacional en los profesores les permite captar el interés de los estudiantes, por ello su capacidad para motivar a los estudiantes debe ser el eje esencial de su

quehacer pedagógico. Alumnos desmotivados no tienen las mismas oportunidades cognitivas y afectivas para aprender lo desarrollado en clase.

Fernández y otros (2016) afirman que el liderazgo motivacional permite que el espacio educativo sea el más adecuado porque genera un ambiente adecuado de trabajo y asegura que el clima institucional sea el más conveniente.

El liderazgo motivacional debe ser promovida en todos los agentes educativos, por ello se exige que el profesor tenga la capacidad de liderar todos los procesos que se desarrollan en las sesiones de aprendizaje; siempre es bueno recordar que los alumnos aprenden con el ejemplo, por lo que es necesario que los maestros de aula demuestren predisposición y entusiasmo al desarrollar su trabajo.

La **vinculación** según Cornejo y Redondo (2017) se refiere a la capacidad que debe desarrollar y practicar el docente para establecer lazos afectivos con los estudiantes y demás agentes educativos. El componente afectivo es esencial en todo proceso educativo, porque afianza el logro de aprendizajes.

Para Carmona (2018) la vinculación es el aditivo que junta las emociones y los sentimientos de todos los agentes educativos, los cuales deben ser construidos, promovido y practicados en todos los espacios escolares. Crear vínculos es una necesidad pedagógica porque no solo beneficia la parte emocional de los alumnos y docentes sino que afirma compromisos colectivos.

El aprendizaje para que sea significativo debe estar ligado a eventos y experiencias vivenciales, que justamente le asignan los significativos. Solo puede ser de interés del aprendiz aquello que le interesa, por eso es que los profesores deben generar espacios para que los alumnos puedan afianzar y estrechar lazos de amistad y respeto entre ellos.

Baixauli (2017) menciona que la vinculación permite que la parte cognitiva logre afianzar el conocimiento, porque en el proceso de sinapsis

entre las neuronas la parte emotiva del aprendizaje funciona como catalizadores de los procesos neuronales, permitiendo que la información fluya de manera más efectiva.

Efectivamente, se hace necesario que en todo proceso de enseñanza y aprendizaje, se asegure ligar la parte cognitiva con la parte afectiva solo de esa manera se podrá garantizar que los alumnos logren aprender de manera eficiente y efectiva; la gestión de las emociones en este sentido cumple un papel preponderante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que se exige que existan espacios dedicados a la interrelación afectiva entre los alumnos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Almazán (2013) sostiene que el tipo de investigación responde a las características intrínsecas de la naturaleza del problema abordado; en ese sentido, considera que es la que determina el enfoque en el cual se debe desarrollar el proceso investigativo, así como la metodología que se debe utilizar en su ejecución.

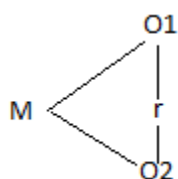
El tipo de investigación que se asume es la básica, porque el propósito último de la investigación no es solucionar el problema identificado de manera práctica y en un tiempo perentorio, sino que procurar profundizar los conocimientos teóricos que se tienen sobre las variables.

Diseño de investigación

Alarcón (2018) manifiesta que el diseño es un documento en el que el investigador de manera organizada y estratégica plantea los procedimientos y las estrategias para alcanzar los objetivos de la investigación.

El diseño que corresponde utilizar según los problemas y objetivos planteados es el correlacional descriptivo que tiene el propósito de calcular la relación entre las dos variables y sus dimensiones sin tener en cuenta las relaciones de causa y efecto.

Esquema:



3.2. Variables y operacionalización

Variable (1): Competencias directivas

Montaño (2016) es el conjunto de capacidades y habilidades directrices que posee un directivo para organizar de manera eficiente y eficaz cada uno de los procesos que comprende la organización de la institución.

Variable (2): Gestión pedagógica

Es la capacidad que posee el profesor de aula que le permite a través de la reflexión de su práctica organizar de manera eficiente y eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje empleando con criterio y perspicacia el juicio pedagógico el liderazgo motivacional y la vinculación con cada uno de los agentes educativos. Ministerio de Educación (2018)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Arotoma (2018) afirma que la población en el caso del campo investigativo está definido como el conjunto de fenómenos, eventos o individuos que en un tiempo y espacio histórico forman parte del problema.

Debemos precisar que para el caso de la población con la que cuenta el presente estudio se consideró a los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario ubicados en el distrito de San Juan Bautista del la provincia de Huamanga del Departamento de Ayacucho.

La población de estudio está distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio conformada por docentes de instituciones educativas del nivel primario ubicados en el Distrito de San Juan Bautista-Ayacucho 2020

Instituciones educativas	fi	f%
IEP. Miraflores	25	12.0
IEP. Fe y Alegría	24	11.5
IEP: José Abelardo Quiñones	22	10.5
IEP. El Maestro	16	7.7
IEP. San Juan	32	15.3
IEP. Capillapata	24	11.5
IEP. Señor de Arequipa.	34	16.3
IEP. Santa Rosa	32	15.3
Total	209	100.0

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2020

Bonilla, E y Otros (2017) afirman que los criterios de inclusión están referidos a los requisitos que deben cumplir las unidades que deben formar parte de la muestra; siendo necesariamente diferentes a los criterios de exclusión

Criterios de inclusión

Forman parte de la muestra de estudio los docentes que vienen laborando por más de dos años sea cual fuere si condición, es decir ya sea nombrado o contratado.

Criterios de exclusión

Las unidades de estudio que conforman la población no puede estar integrada por docentes que por diferentes razones no desean autorizar voluntariamente el consentimiento respectivo para conformar la muestra.

Muestra

Quezada (2017) afirma que se conoce con la denominación de muestra de estudio al sub grupo o parte representativa de la

población que posee y garantiza la homogeneidad de las características que presenta la población.

Para calcular el tamaño de la muestra se ha utilizado la siguiente fórmula estadística:

N =	209
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 135.587409$$

La muestra calculada es de 136 unidades de estudio, la misma que se distribuye proporcionalmente de la siguiente manera:

Tabla 2

Muestra de estudio conformada por docentes de instituciones educativas del nivel primario ubicados en el Distrito de San Juan Bautista-Ayacucho 2020

Instituciones educativas	fi	f%
IEP. Miraflores	16	12.0
IEP. Fe y Alegría	16	11.5
IEP: José Abelardo Quiñones	14	10.5
IEP. El Maestro	10	7.7
IEP. San Juan	21	15.3
IEP. Capillapata	16	11.5
IEP. Señor de Arequipa.	22	16.3
IEP. Santa Rosa	21	15.3
Total	136	100.0

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2020

Muestreo

Morales (2018) considera al muestreo como los procedimientos que se deben organizar para seleccionar e identificar de manera idónea y técnica a los elementos que conforman la muestra.

Se ha utilizado el muestreo al azar probabilístico, porque el diseño relacional así lo exige.

Unidad de análisis

Cabanillas (2016) señala que vienen a ser las personas o fenómenos que debe proporcionar la información relacionado con las variables y las dimensiones expresadas con base en ítems considerados en cada uno de los instrumentos de recolección de datos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Ovalle (2017) afirma que cuando se habla de técnicas debemos relacionarlos con competencias y procedimientos que deben ser organizados de manera intencionada y sistemática para alcanzar un objetivo definido, que en caso del presente documento viene a ser la recolección de datos.

La técnica utilizada en la recopilación de la información viene a ser **la encuesta**, que permite acopiar datos en un solo momento pudiendo ser aplicado simultáneamente a una cantidad considerable de personas.

La observación es otra técnica que será utilizado en la recopilación de la información porque es la que mejor se adecúa para observar la pertinencia de la gestión pedagógica que se realiza en aula.

Instrumento

Hinostroza (2018) afirma que están representados por medios físicos y muchas veces electrónicos en los que se registra los datos obtenidos en la ejecución de las técnicas de recolección de datos.

El instrumento elegido para recoger los datos de la muestra es el **cuestionario**, que debe pasar previamente por evaluación de validez y confiabilidad para ser consideradas como válidas científicamente.

Otro instrumento que debe pasar por todas las exigencias estadísticas que se exige en este tipo de investigaciones es la **ficha de observación**, que permitirá valorar la calidad de la gestión pedagógica desarrollada en clase.

3.5. Procedimientos

Como el medio de recopilación de información viene a ser los cuestionarios, el presente estudio, en primer lugar debe elaborar los respectivos instrumentos, luego de ello deberá pasar por pruebas de validez y confiabilidad la misma que se asegura a través de una prueba piloto.

Una vez que se certificó la validez y confiabilidad de los datos se aplicaron los cuestionarios a los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario ubicado en el distrito de San Juan Bautista.

Los datos acopiados fueron procesados, presentados, analizados e interpretados utilizando técnicas y herramientas estadísticas.

Finalmente se elaboró el informe final de tesis, la misma que debe ser evaluada y aprobada por los jurados que la universidad designe oportunamente.

3.6. Método de análisis de datos

De la Cruz (2018) señala que es el proceso a través del cual se transforman los datos obtenidos a través del cuestionario para ser analizados e interpretados de acuerdo a los objetivos y las hipótesis formulados inicialmente.

El método de análisis de datos comprende dos componentes: el teórico que implica los métodos tradicionales como el análisis y la síntesis de la información, así como el método de la inducción y la deducción.

Otro método a utilizado en el análisis de los datos fueron aquellos que compromete a los cálculos estadísticos, para facilitar esta parte del estudio se utilizó el software estadístico SPSS V24.

3.7. Aspectos éticos

Se presentó la solicitud ante los directores de las instituciones educativas consideradas en la población la autorización respectiva para materializar la ejecución del trabajo de investigación.

Se solicitó la autorización consentida y voluntaria de los docentes que forman parte de la muestra, lo que asegura la confidencialidad y reserva de la información obtenida.

La originalidad del trabajo de investigación fue asegurada a través del informe de similitud.

IV. RESULTADOS

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020

Valores		Competencias directivas				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Gestión pedagógica	Deficiente	Recuento	26	9	0	0	35
		% del total	19,1%	6,6%	,0%	,0%	25,7%
	Regular	Recuento	2	61	6	0	69
		% del total	1,5%	44,9%	4,4%	,0%	50,7%
	Bueno	Recuento	0	2	21	2	25
		% del total	,0%	1,5%	15,4%	1,5%	18,4%
Excelente	Recuento	0	0	0	7	7	
	% del total	,0%	,0%	,0%	5,1%	5,1%	
Total	Recuento	28	72	27	9	136	
	% del total	20,6%	52,9%	19,9%	6,6%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios

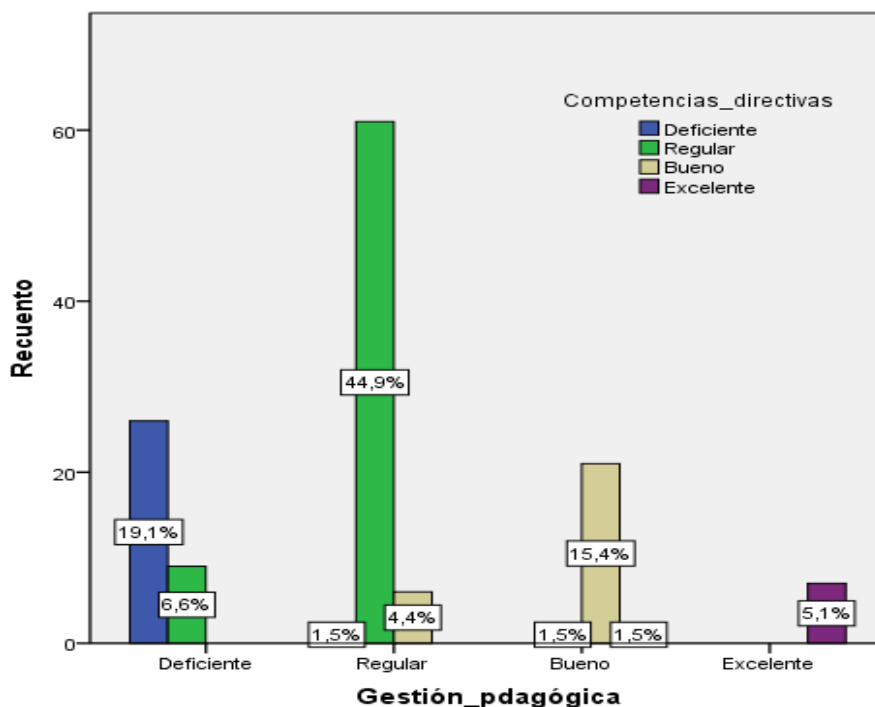


Figura 1: Resultados del contraste entre competencias directivas y gestión pedagógica

La tabla 3 organiza los resultados obtenidos para la variable gestión pedagógica en la que se registra que: el 25,7% sostiene que esta es deficiente; 50,7% señala que es regular; 18,4% manifiesta que es buena y el 5,1% afirma que es excelente.

Los resultados obtenidos para la variable competencias directivas registran que: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% afirma que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente.

Tabla 4

Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y juicio pedagógico en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020

Valores	Competencias directivas				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Juicio pedagógico	Deficiente	Recuento	25	10	2	0	37
		% del total	18,4%	7,4%	1,5%	,0%	27,2%
	Regular	Recuento	2	59	0	0	61
		% del total	1,5%	43,4%	,0%	,0%	44,9%
	Bueno	Recuento	1	3	25	1	30
		% del total	,7%	2,2%	18,4%	,7%	22,1%
Excelente	Recuento	0	0	0	8	8	
	% del total	,0%	,0%	,0%	5,9%	5,9%	
Total	Recuento	28	72	27	9	136	
	% del total	20,6%	52,9%	19,9%	6,6%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios

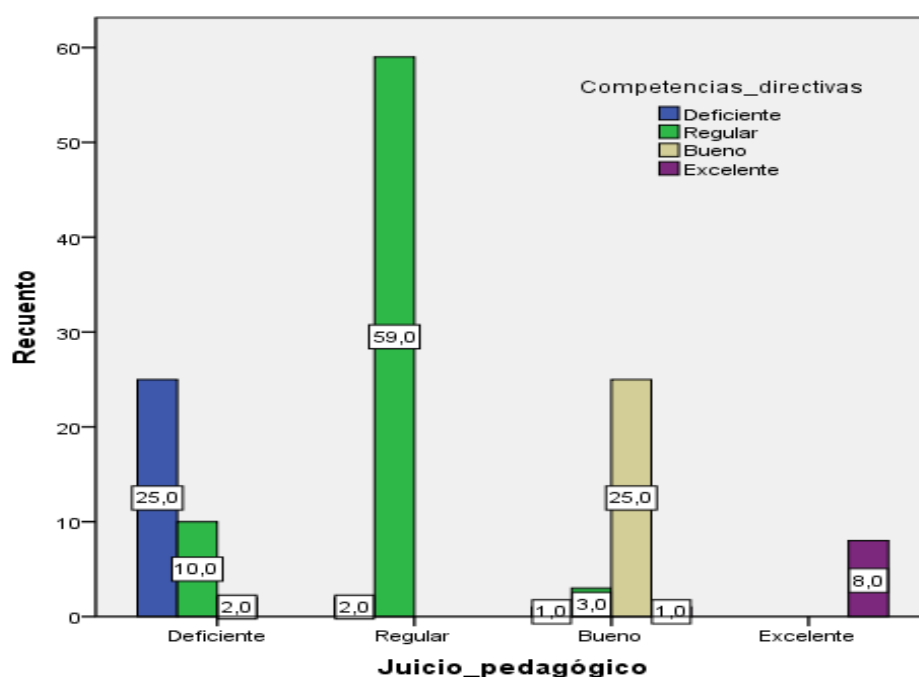


Figura 2: Resultados del contraste entre competencias directivas y juicio pedagógico

La tabla 4 organiza los resultados obtenidos para la dimensión juicio pedagógico en la que se registra que: el 27,2% sostiene que esta es deficiente; 44,9% señala que es regular; 22,1% manifiesta que es buena y el 5,9% afirma que es excelente.

Los resultados obtenidos para la variable competencias directivas registran que: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% afirma que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente.

Tabla 5

Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y liderazgo motivacional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020

Valores	Competencias directivas				Total		
	Deficiente	Regular	Buena	Excelente			
Liderazgo motivacional	Deficiente	Recuento	25	8	3	2	38
		% del total	18,4%	5,9%	2,2%	1,5%	27,9%
	Regular	Recuento	2	61	1	0	64
		% del total	1,5%	44,9%	,7%	,0%	47,1%
Buena	Recuento	1	3	23	0	27	
	% del total	,7%	2,2%	16,9%	,0%	19,9%	
Excelente	Recuento	0	0	0	7	7	
	% del total	,0%	,0%	,0%	5,1%	5,1%	
Total	Recuento	28	72	27	9	136	
	% del total	20,6%	52,9%	19,9%	6,6%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios

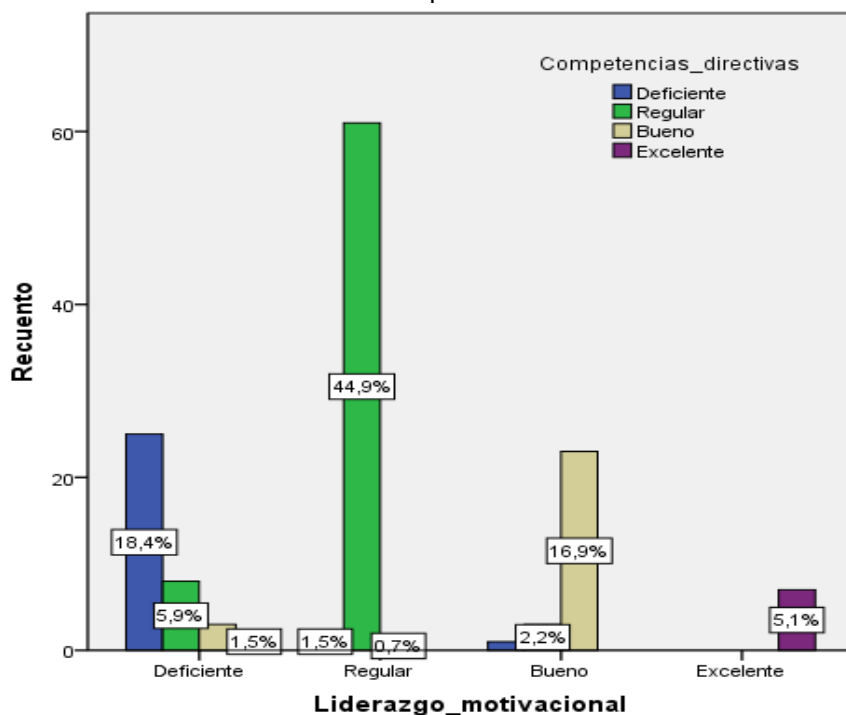


Figura 3: Resultados del contraste entre competencias directivas y liderazgo motivacional

La tabla 5 organiza los resultados obtenidos para la dimensión liderazgo motivacional en la que se registra que: el 27,9% sostiene que esta es deficiente; 47,1% señala que es regular; 19,9% manifiesta que es buena y el 5,1% afirma que es excelente.

Los resultados obtenidos para la variable competencias directivas registran que: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% afirma que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente.

Tabla 6

Distribución de datos según contraste entre competencias directivas y vinculación en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista, 2020

Valores	Competencias directivas				Total	
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Vinculación Deficiente	Recuento	26	10	2	0	38
	% del total	19,1%	7,4%	1,5%	,0%	27,9%
Regular	Recuento	2	58	3	0	63
	% del total	1,5%	42,6%	2,2%	,0%	46,3%
Bueno	Recuento	0	1	20	0	21
	% del total	,0%	,7%	14,7%	,0%	15,4%
Excelente	Recuento	0	3	2	9	14
	% del total	,0%	2,2%	1,5%	6,6%	10,3%
Total	Recuento	28	72	27	9	136
	% del total	20,6%	52,9%	19,9%	6,6%	100,0%

Nota: Datos obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios

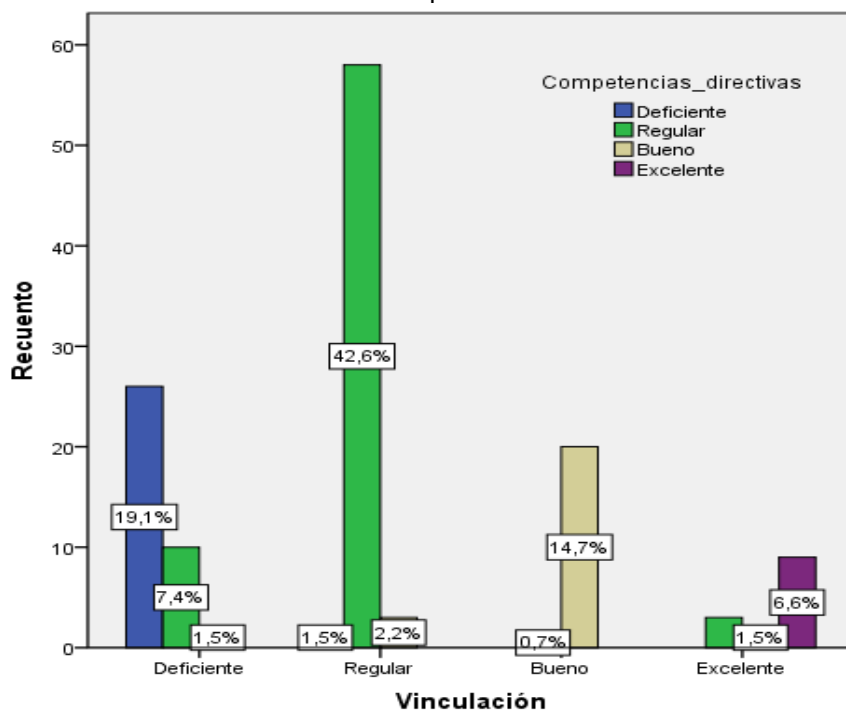


Figura 4: Resultados del contraste entre competencias directivas y vinculación

La tabla 6 organiza los resultados obtenidos para la dimensión vinculación en la que se registra que: el 27,9% sostiene que esta es deficiente; 46,3% señala que es regular; 15,4% manifiesta que es buena y el 10,3% afirma que es excelente.

Los resultados obtenidos para la variable competencias directivas registran que: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% afirma que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente.

4.2. A nivel inferencial

Tabla 7

Distribución de datos según resultado de la prueba de normalidad

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias directivas	,297	136	,000
Juicio pedagógico	,251	136	,000
Liderazgo motivacional	,261	136	,000
Vinculación	,278	136	,000
Gestión pedagógica	,279	136	,000

Las investigaciones que se ubican en el nivel relacional demandan la comprobación de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación. El estadígrafo que debe calcular la dirección y la intensidad del nivel de correlación o asociación entre las variables requiere que se determine si los datos configuran la curva normal. La hipótesis planteada para estos casos considera como H_a la afirmación que los datos son distintos a la curva normal, en ese sentido se observa que el p_valor para todos los casos es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ (5%), por tanto, podemos afirmar que los datos no configuran la curva normal.

Teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación es determinar la relación entre las variables y las dimensiones y siendo estas del tipo ordinal el estadígrafo elegido para realizar los cálculos estadísticos viene a ser el Rho de Spearman.

4.2.1. Comprobación de hipótesis

4.2.1.1. Para la hipótesis general

Hipótesis nula (H₀)

Las competencias directivas no se relacionan con la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Hipótesis alterna (H_a)

Las competencias directivas se relacionan con la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Tabla 8

Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y gestión pedagógica

Valores			Competencias directivas	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,871*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,871*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en el cálculo de la asociación entre las variables competencias directivas y gestión pedagógica proporcionan la siguiente información:

Rho=0,871 lo que implica que la relación es directa muy alta.

El p_valor=0,00 y al ser menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha=0,05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

4.2.1.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

Las competencias directivas no se relacionan con el juicio pedagógico en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Hipótesis alterna (Ha)

Las competencias directivas se relacionan con el juicio pedagógico en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Tabla 9

Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y juicio pedagógico

Valores			Competencias directivas	Juicio Pedagógico
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,825*
		N	136	136
	Juicio Pedagógico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,825*	1,000
		N	136	136

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en el cálculo de la asociación entre las variables competencias directivas y gestión pedagógica proporcionan la siguiente información:

Rho=0,825 lo que implica que la relación es directa muy alta.

El p_valor=0,00 y al ser menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha=0,05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

4.2.1.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H₀)

Las competencias directivas no se relacionan con el liderazgo motivacional en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Hipótesis alterna (H_a)

Las competencias directivas se relacionan con el liderazgo motivacional en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Tabla 10

Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y liderazgo motivacional

Valores			Competencias directivas	liderazgo motivacional
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	0,726*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	liderazgo motivacional	Coefficiente de correlación	0,726*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en el cálculo de la asociación entre las variables competencias directivas y gestión pedagógica proporcionan la siguiente información:

Rho=0,726 lo que implica que la relación es directa alta.

El p_valor=0,00 y al ser menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha=0,05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

4.2.1.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

Las competencias directivas se relacionan con la vinculación en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Hipótesis alterna (Ha)

Las competencias directivas se relacionan con la vinculación en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020.

Tabla 11

Distribución de datos según resultado de la asociación entre competencias directivas y liderazgo motivacional

	Valores		Competencias	
			directivas	Vinculación
Rho de	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	0,810*
Spearman	directivas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Vinculación	Coefficiente de correlación	0,810*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	136	136

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en el cálculo de la asociación entre las variables competencias directivas y gestión pedagógica proporcionan la siguiente información:

Rho=0,810 lo que implica que la relación es directa muy alta.

El p_valor=0,00 y al ser menor al margen de error o nivel de significancia $\alpha=0,05$, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El servicio educativo en el Perú no satisface las expectativas de los usuarios y tampoco las demandas a nivel interno y externo. Los resultados obtenidos por los estudiantes de los diferentes niveles del sistema educativo demuestra que existen problemas por atender y resolver.

Uno de los factores que incide sustancialmente en los problemas que se manifiestan en el proceso de enseñanza y aprendizaje es la falta de personal directivo capacitado y actualizado con modelos de gestión relacionados con las competencias directivas lo que ocasiona que los procesos pedagógicos que se desarrollan en aula no logren alcanzar los objetivos curriculares.

Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación permiten realizar la discusión en base al análisis de los resultados obtenidos en otras investigaciones similares al eje temático abordado.

La tabla 3 organiza los resultados obtenidos para la variable gestión pedagógica en la que se registra que: el 25,7% sostiene que esta es deficiente; 50,7% señala que es regular; 18,4% manifiesta que es buena y el 5,1% afirma que es excelente. Los resultados obtenidos para la variable competencias directivas registran que: el 20,6% considera que esta es deficiente; 52,9% manifiesta que es regular; 19,9% afirma que es buena y el 6,6% sostiene que es excelente, confirmando los resultados obtenidos por Casani y Rodríguez (2018) quienes en el trabajo titulado: Percepciones de altos directivos universitarios españoles sobre sus necesidades formativas en competencias directivas, afirman que, que existe una carencia de capital humano con capacidades directivas que asuman la responsabilidad de dirigir las instituciones de educación superior, generando problemas en los procesos académicos y administrativos, colocando en observación la calidad del servicio académico que brindan estas instituciones del nivel superior tanto a los estudiantes como a la población en general.

De igual manera se puede observar que los resultados descritos también coinciden con aquellos obtenidos por Encomenderos (2017) quien en

su trabajo de investigación titulado: Competencias directivas en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Tarapoto, 2017, afirma que, existen diferencias sustanciales entre las competencias directivas en las instituciones tomadas como área de estudio. El valor de $z=-10,31$ lo que significa que las diferencias están demostradas estadísticamente.

Los resultados descritos tienen soporte teórico en la propuesta de Palacios (2018) cuando afirma que muchos consideran a las competencias directivas como un modelo de organización empresarial, para otros es una filosofía de vida y otros economistas lo consideran como una estrategia. Sin embargo, se debe señalar que todos coinciden que está relacionado íntimamente a la calidad del producto o servicio que brindan las empresas a sus usuarios.

La tabla 4 organiza los resultados obtenidos para la dimensión juicio pedagógico en la que se registra que: el 27,2% sostiene que esta es deficiente; 44,9% señala que es regular; 22,1% manifiesta que es buena y el 5,9% afirma que es excelente, confirmando los resultados obtenidos por Granados y Montaña (2018) quienes en el estudio titulado: Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas, afirman que, la asociación entre las variables de estudio es directa y fuerte, lo que significa que las habilidades gerenciales constituyen un elemento determinante en la efectividad de todos los procesos considerados por la organización respecto al logro de sus objetivos.

Estos resultados también coinciden con los consignados en el trabajo de investigación presentado por Martínez (2018) cuando en su tesis titulado: Las competencias directivas y el desempeño docente en la IEP "Nuestra Señora de las Mercedes" 2018, afirma que, el desempeño docente en la IEP "Nuestra Señora de las Mercedes" se ve perjudicada porque existen serias observaciones a la gestión directiva provocada por la falta de conocimiento teórico y práctico sobre la gestión institucional. ($\rho=0,864$; $p_valor=0,00$).

De la misma forma se puede observar que lo señalado tiene sustento teórico en la propuesta de Louffat (2017) cuando afirma que la desvinculación

de la formación teórica con la experiencia práctica limita el desarrollo de las competencias directivas, porque solo con la complementación de estos aspectos el personal encargado de dirigir una organización o institución tiene la capacidad para tomar decisiones adecuadas que aseguren el logro de los objetivos institucionales previstos.

La tabla 5 organiza los resultados obtenidos para la dimensión liderazgo motivacional en la que se registra que: el 27,9% sostiene que esta es deficiente; 47,1% señala que es regular; 19,9% manifiesta que es buena y el 5,1% afirma que es excelente, confirmando los resultados obtenidos por Martínez (2018) quien en la tesis titulada: Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior, afirma que, las competencias directivas permiten efectivizar los procesos de enseñanza y aprendizaje garantizando mejorar y alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo se confirma los resultados obtenidos por Prado (2018) quien en su tesis titulado: Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018, afirma que, existe una asociación directa significativa entre las dos variables ($\rho=0,924$; $p_valor=0,00$) lo que significa que, la gestión directiva se ve favorecida con la implementación de una gestión directiva eficiente y eficaz lo que permite que los procesos pedagógicos y administrativos logren alcanzar los objetivos previstos.

Asimismo se observa que los resultados descritos tienen sustento teórico en la propuesta de Sallán (2016) cuando sostiene que la gestión pedagógica compromete muchos procesos tales como la contextualización del diseño curricular nacional a la realidad en el que se encuentra la institución educativa y sobre todo a las necesidades cognitivas que presentan los alumnos en un determinado espacio geográfico; además, se debe planificar cada una de las actividades pedagógicas, teniendo en cuenta la diversificación curricular con la intención de satisfacer las necesidades y demandad que traen consigo los alumnos.

La tabla 6 organiza los resultados obtenidos para la dimensión vinculación en la que se registra que: el 27,9% sostiene que esta es deficiente; 46,3% señala que es regular; 15,4% manifiesta que es buena y el 10,3% afirma que es excelente, confirmando los resultados obtenidos por Chuquispuma (2019) quien en el trabajo de investigación titulado: Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa “Naciones Unidas”. San Juan de Miraflores. 2019, afirma que, luego de analizar los resultados se logró determinar que las competencias directivas tienen una influencia sobre la gestión pedagógica, afirmación que se sustenta en el registro obtenido por la varianza en el que 99% de la varianza gestión se debe a las competencias directivas. El modelo estadístico consideró los valores de Wald 152,868 – 1046,505; $p_valor=0,00$.

Estos resultados se corroboran teóricamente con el planteamiento de Portillo y Montoya (2017) cuando manifiestan que el liderazgo motivacional es el motor que mueve toda acción que el hombre realiza; siendo los profesores los artífices del desarrollo personal y académico de los estudiantes es imprescindible que tenga la capacidad de motivar a los alumnos; por ello es que muchos autores afirman que es inconsistente que un maestro de aula no sea un motivador nato, porque sería complicado que pueda formar espíritus comprometidos con su desarrollo personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, las competencias directivas se relacionan con la gestión pedagógica en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020, debido a que el valor de $Rho=0,871$ lo que implica que esta relación es directa muy fuerte, además el p_valor no supera al nivel de significancia $\alpha(0,05)$. (Tabla 8)
2. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que Las competencias directivas se relacionan con el **juicio pedagógico** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020, debido a que el valor de $Rho=0,825$ lo que implica que esta relación es directa muy fuerte, además el p_valor no supera al nivel de significancia $\alpha(0,05)$. (Tabla 9)
3. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que Las competencias directivas se relacionan con el **liderazgo motivacional** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020, debido a que el valor de $Rho=0,726$ lo que implica que esta relación es directa fuerte, además el p_valor no supera al nivel de significancia $\alpha(0,05)$. (Tabla 10)
4. Existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que Las competencias directivas se relacionan con la **vinculación** en Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de San Juan Bautista en el año 2020, debido a que el valor de $Rho=0,810$ lo que implica que esta relación es directa muy fuerte, además el p_valor no supera al nivel de significancia $\alpha(0,05)$. (Tabla 11)

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directores de las instituciones educativas públicas tomadas como área de estudio deben organizar actividades de capacitación sobre competencias directivas y gestión pedagógica en el aula, con la intención de socializar planteamientos operativos para implementarlos en las instituciones educativas con la intención de mejorar el servicio que brinda la institución a los estudiantes y a la comunidad en general.
2. Es necesario que los especialistas de la UGEL Huamanga organicen reuniones de trabajo que permitan abordar la problemática relacionado con el juicio pedagógico, es decir socializar estrategias para mejorar las habilidades en la toma de decisiones que se deben asumir tanto en el aula como a nivel institucional.
3. Los profesores de las instituciones educativas tomadas como área de estudio deben procurar generar espacios para el diálogo asertivo y empático con el personal directivo, enfatizando la necesidad de implementar una política institucional basado en la propuesta del liderazgo motivacional.
4. Las instituciones educativas en forma conjunta deben establecer convenios interinstitucionales que permitan afianzar los vínculos entre personal directivo y docente que les permitan implementar y ejecutar proyectos educativos y sociales que beneficien a los estudiantes y a la comunidad.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2018). *Planes y proyectos de investigación en el enfoque cuantitativo*. Lima: San Marcos.
- Almazán, J. (2013). *Estrategia metodológica en la enseñanza de metodología de la investigación*. Paidós.
- Almeyda, L. (2019). *Gestión pedagógica en el marco del buen desempeño docente*. Lima: Mantaro.
- Arotoma, S. (2018). *Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Ayacucho: GSG Vargas.
- Baixauli, J. B. (2017). *Liderazgo auténtico, rendimiento e innovación: efecto mediador de las integraciones afectiva y cognitiva, y el engagement*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=149076>
- Bonilla, E y Otros. (2017). *La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico*. México: Alfaomega.
- Briceño, M. U. (2007). *Liderazgo y Competencias Directivas para la Eficacia Escolar: Experiencia del Modelo de Gestión Escolar de Fundación Chile*. Recuperado el 17 de 9 de 2020, de <http://redalyc.org/pdf/551/55121025022.pdf>
- Cabanillas, G. (2016). *Metodología de la investigación pedagógica*. Ayacucho: DSG Vargas.
- Carmona, J. (2018). *La vinculación y el logro de aprendizajes en el sistema escolar*. Lima: Mantaro.
- Carmona, M., Trestini, M. L., & Carrasquero, F. (2019). *Gerencia Educativa Desempeño Docente: Binomio para la Calidad Educativa*. Recuperado el 11 de 9 de 2020, de <https://morebooks.de/store/pt/book/gerencia-educativa->

desempeño-docente:binomio-para-la-calidad-educativa/isbn/978-613-9-04830-4

Casani y Rodriguez. (2018). Percepciones de altos directivos universitarios españoles sobre sus necesidades formativas en competencias directivas. *Revista De Ciencias Sociales*, 18(1), 101-117. Recuperado el 17 de 9 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=41141665>

Catalá, M. S. (2018). *Factores de ruptura del techo de cristal: motivación laboral y competencias directivas*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3691811>

Chuquispuma, A. (2019). *Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa "Naciones Unidas". San Juan de Miraflores. 2019*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40786/Chuquispuma_CAM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Contreras, F. H., Hinojosa, R., Herrera, J. A., Flores, O., Rodríguez, J. G., Barrientos, A., & Hernández, J. F. (2018). *Negocios Internacionales: Formación De Competencias Profesionales Directivas Y Gerenciales Para Determinar Programa De Maestría En Administración De Negocios*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://eumed.net/rev/ced/18/fhc.pdf>

Cornejo, R., & Redondo, J. M. (2017). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media: Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-22362001000200002

De la Cruz, E. (2018). *Técnica en investigación cuantitativa. Metodología y estrategias*. Lima: San Marcos.

Delgado, M. L. (2018). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Recuperado el 11 de 9 de 2020, de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20282/funcion_liderazgo.pdf

- Duque, J. (2016). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *Innovar-revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 15(25), 64-80. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a04.pdf>
- Encomenderos, Y. (2017). *Competencias directivas en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Tarapoto, 2017*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30896/encomenderos_by.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espín y Giménez. (2017). *Cultura organizativa para la gestión de calidad: un estudio empírico*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/7776619>
- Fernández, A. (2018). *Desarrollo de competencias directivas y su efecto en la gestión pedagógica en la IEP "San Juan" de Ayacucho 2018*. Ayacucho: Repositorio UNSCH.
- Fernández, E. Y. (2016). *Programa Motivacional en el Fortalecimiento del Liderazgo en la Gerencia Educativa*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3711>
- Giovannone, P. M. (2016). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/22438>
- Granados y Montaña. (2018). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas*. Recuperado el 17 de 9 de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/510798>
- Henostroza, C. (2018). *Investigación cuantitativa. Métodos y estrategias en la elaboración de tesis y proyectos*. Lima: Mantaro.

- Louffat, E. (2017). *Administrando nuestras propias competencias*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revista/article/view/334>
- Martinez, et al. (2018). *Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior*. Recuperado el 17 de 9 de 2020, de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/494763>
- Martínez, F. (2018). *Las competencias directivas y el el desempeño docente en la IEP "Nuestra Señora de las Mercedes" 2018*. Ayacucho: Repositorio UNSCH.
- Medina y Nava. (2016). *Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=904156076004>
- Mego, O. (2018). *Propuesta de calidad total para mejorar el servicio en la Municipalidad de la provincia de Chiclayo, Perú*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/pgm/article/view/345>
- Ministerio de Educación. (2018). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MED.
- Montaño, M. C. (2016). *Competencias Directivas y Resiliencia*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://morebooks.de/store/us/book/competencias-directivas-y-resiliencia/isbn/978-3-659-02447-4>
- Morales, E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Ortega, V. (2018). *Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de la gestión pedagógica en la IEP "Mariscal Cáceres" de Ayacucho 2019*. Ayacucho: Repositorio UNSCH.
- Ovalle, M. (2017). *Metodología de la investigación en las ciencias jurídicas*. Lima: Mantaro.
- Palacios, G. (2018). *Calidad total y el desarrollo organizacional en instituciones educativas*. Lima: San Marcos.

- Palomino, J y Otros. (2018). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Peralta, H. (2017). *La gestión pedagógica y el desarrollo de las competencias cognitivas*. Lima: San Marcos.
- Pérez y Tillán. (2016). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132-135. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-943519990200200008
- Pino, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Pons, A. (2016). Ética, excelencia y calidad total. *Harvard Deusto business review*(84), 48-53. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6334219>
- Portillo y Montoya. (2017). *Liderazgo trascendental y calidad motivacional*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://morebooks.de/store/es/book/liderazgo-trascendental-y-calidad-motivacional/isbn/978-3-659-01898-5>
- Prado, L. (2018). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018*. Guayaquil: Repositorio UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39019/Prado_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada, N. (2017). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima: Macro.
- Ramirez, D. Z. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Recuperado el 11 de 9 de 2020, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf

- Sallán, J. G. (2016). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de http://terras.edu.ar/biblioteca/17/17gstn_gairin_unidad_3.pdf
- Sellés, M. E., & Mullor, J. R. (2018). *La gestión de la calidad total a través de las aportaciones de sus principales "gurús"*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=264584>
- Valdez, G. (2018). *Componentes del juicio pedagógico en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Lima: Horizonte.
- Vásquez, D. M. (2018). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4675>
- Zambrano, A. (2017). *Philippe Meirieu y la formación profesional de los profesores: «Un aporte desde de la formación del juicio pedagógico»*. Recuperado el 4 de 10 de 2020, de http://scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1316-49102007000400002
- Zevilla, M. (2018). *Técnicas y metodología de la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias directivas	Montaño (2016) es el conjunto de capacidades y habilidades directrices que posee un directivo para organizar de manera eficiente y eficaz cada uno de los procesos que comprende la organización de la institución	Evidenciados en la capacidad eficiente, efectiva y eficaz demostrado por el director al dirigir la institución educativa que comprende los procesos de gestión institucional, gestión administrativa la gestión académica.	Gestión institucional.	Proyecto Educativo Institucional Plan Anual de trabajo. Reglamento interno	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Gestión administrativa	Gestión de recursos humanos. Gestión de recursos materiales.	
			Gestión académica	PCI PCA Unidades de aprendizaje	
Gestión pedagógica	Es la capacidad que posee el profesor de aula que le permite a través de la reflexión de su práctica organizar de manera eficiente y eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje empleando con criterio y perspicacia el juicio pedagógico el liderazgo motivacional y la vinculación con cada uno de los agentes educativos. Ministerio de Educación (2018)	Proceso sistemático que permite un trabajo planificado incluyendo la efectividad y el desarrollo del juicio pedagógico, liderazgo motivacional y el vinculo	Juicio pedagógico	Capacidad crítica Capacidad reflexiva Cuestionamiento	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Liderazgo motivacional	Interés Atención Compromiso	
			Vinculación	Afectos Gestión de emociones Valores institucionales	

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Objetivo: Valorar el nivel de las competencias directivas

Instrucciones: Estimado docente estamos realizando un estudio investigativo sobre las competencias directivas para lo cual te pedimos tengas a bien responder el siguiente cuestionario. Te recordamos que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Muchas gracias.

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente en Acuerdo
1. El Proyecto Educativo Institucional fue elaborado en forma consensuada.				
2. El Proyecto Educativo Institucional recoge las necesidades y demandas de los actores educativos.				
3. El proyecto Educativo Institucional fue elaborado con criterio didáctico y técnico.				
4. La institución educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo				
5. El Plan Anual de Trabajo fue elaborado en forma consensuada.				
6. El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades de los actores educativos.				
7. El Reglamento Interno de la institución recoge las necesidades y expectativas de los actores educativos.				
8. El Reglamento Interno de la institución ha sido empoderado por los actores educativos.				
9. El Reglamento Interno recoge los deberes y derechos de los actores educativos.				
10. La gestión de los recursos humanos es técnica y didáctica.				
11. La gestión de los recursos humanos es pertinente.				
12. La gestión de los recursos humanos no genera conflictos al interior de la institución.				
13. La gestión de los recursos materiales es eficiente.				
14. La gestión de los recursos materiales atiende las necesidades de todos los actores educativos.				
15. La gestión de los recursos materiales permite el logro de los objetivos institucionales.				

16. La institución cuenta con la Programación Curricular Institucional.				
17. La Programación Curricular Institucional fue elaborado en base a las exigencias didácticas y normativas.				
18. La Programación Curricular Institucional atiende las necesidades cognitivas de los actores educativos.				
19. La Programación Curricular Anual se ha elaborado en forma consensuada.				
20. La Programación Curricular Anual se sustenta en criterios psicopedagógicos.				
21. La Programación Curricular Anual atiende las demandas cognitivas de los alumnos.				
22. Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades cognitivas de los estudiantes.				
23. Las unidades de aprendizaje se desprenden de la programación curricular.				
24. Las unidades de aprendizaje atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.				



FICHA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: Valorar la gestión pedagógica desarrollada por los profesores de aula.

CRITERIOS	VALORES		
	1 NO	2 A VECES	3 SÍ
1. La capacidad crítica de los alumnos es atendida en la organización de las clases			
2. El desarrollo de las clases garantiza el desarrollo de la capacidad crítica de los alumnos.			
3. El desarrollo de la capacidad reflexiva de los alumnos es preocupación permanente de los profesores.			
4. La organización de las sesiones de aprendizaje considera espacios para el desarrollo de la capacidad reflexiva de los estudiantes.			
5. La capacidad de cuestionar por parte de los estudiantes es promovida por los profesores.			
6. Se organizan las actividades para generar la capacidad de cuestionamiento de los alumnos.			
7. El profesor a través del desarrollo de las clases capta el interés de los estudiantes.			
8. Se organizan actividades preliminares que permiten asegurar captar el interés de los alumnos.			
9. La atención sostenida es una práctica permanente en el desarrollo de las clases			
10. La atención de los alumnos es promovida a través de actividades vivenciales.			
11. Existe compromiso por parte de los alumnos para interiorizar los contenidos desarrollados en clase			
12. Existe compromiso de los profesores para que los alumnos logren afianzar el compromiso para el logro de los aprendizajes.			
13. Se organizan actividades que permiten afianzar los afectos entre alumnos y profesores.			
14. Los afectos que se prodigan entre alumnos y profesores se basan en el respeto			
15. La gestión de las emociones es una práctica institucional.			

16. Los profesores promueven en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de gestión de emociones.			
17. Los valores institucionales son los que orientan todo el quehacer pedológico.			
18. La práctica de los valores institucionales es política institucional.			

Anexo 5. Validez por juicio de expertos de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Proyecto Educativo Institucional fue elaborado en forma consensuada.	X		X		X		
2	El Proyecto Educativo Institucional recoge las necesidades y demandas de los actores educativos.	X		X		X		
3	El proyecto Educativo Institucional fue elaborado con criterio didáctico y técnico.	X		X		X		
4	La institución educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo	X		X		X		
5	El Plan Anual de Trabajo fue elaborado en forma consensuada.	X		X		X		
6	El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades de los actores educativos.	X		X		X		
7	El Reglamento Interno de la institución recoge las necesidades y expectativas de los actores educativos.	X		X		X		
8	El Reglamento Interno de la institución ha sido empoderado por los actores educativos.	X		X		X		
9	El Reglamento Interno recoge los deberes y derechos de los actores educativos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La gestión de los recursos humanos es técnica y didáctica.	X		X		X		
11	La gestión de los recursos humanos es pertinente.	X		X		X		
12	La gestión de los recursos humanos no genera conflictos al interior de la institución.	X		X		X		
13	La gestión de los recursos materiales es eficiente.	X		X		X		
14	La gestión de los recursos materiales atiende las necesidades de todos los actores educativos.	X		X		X		
15	La gestión de los recursos materiales permite el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución cuenta con la Programación Curricular Institucional.	X		X		X		
17	La Programación Curricular Institucional fue elaborado en base a las exigencias didácticas y normativas.	X		X		X		
18	La Programación Curricular Institucional atiende las necesidades cognitivas de los actores educativos.	X		X		X		
19	La Programación Curricular Anual se ha elaborado en forma consensuada.	X		X		X		
20	La Programación Curricular Anual se sustenta en criterios psicopedagógicos.	X		X		X		
21	La Programación Curricular Anual atiende las demandas cognitivas de los alumnos.	X		X		X		
22	Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades cognitivas de los estudiantes.	X		X		X		

23	Las unidades de aprendizaje se desprenden de la programación curricular.	X		X		X	
24	Las unidades de aprendizaje atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mstra. Giuliana Pantoja Chihuán **DNI:28602542**

Especialidad del validador: Docente de la E.P. de Ciencias de la Comunicación de la UNSCH

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

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

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

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

Ayacucho, 16 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La capacidad crítica de los alumnos es atendida en la organización de las clases	X		X		X		
2	El desarrollo de las clases garantiza el desarrollo de la capacidad crítica de los alumnos.	X		X		X		
3	El desarrollo de la capacidad reflexiva de los alumnos es preocupación permanente de los profesores.	X		X		X		
4	La organización de las sesiones de aprendizaje considera espacios para el desarrollo de la capacidad reflexiva de los estudiantes.	X		X		X		
5	La capacidad de cuestionar por parte de los estudiantes es promovida por los profesores.	X		X		X		
6	Se organizan las actividades para generar la capacidad de cuestionamiento de los alumnos.	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El profesor a través del desarrollo de las clases capta el interés de los estudiantes.	X		X		X		
8	Se organizan actividades preliminares que permiten asegurar captar el interés de los alumnos.	X		X		X		
9	La atención sostenida es una práctica permanente en el desarrollo de las clases	X		X		X		
10	La atención de los alumnos es promovida a través de actividades vivenciales.	X		X		X		
11	Existe compromiso por parte de los alumnos para interiorizar los contenidos desarrollados en clase	X		X		X		
12	Existe compromiso de los profesores para que los alumnos logren afianzar el compromiso para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se organizan actividades que permiten afianzar los afectos entre alumnos y profesores.	X		X		X		
14	Los afectos que se prodigan entre alumnos y profesores se basan en el respeto	X		X		X		
15	La gestión de las emociones es una práctica institucional.	X		X		X		
16	Los profesores promueven en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de gestión de emociones.	X		X		X		
17	Los valores institucionales son los que orientan todo el quehacer pedológico.	X		X		X		
18	La práctica de los valores institucionales es política institucional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mstra. Giuliana Pantoja Chihuán DNI: 28602542

Especialidad del validador: Docente de la E.P. de Ciencias de la Comunicación de la UNSCH

Ayacucho, 16 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 El Proyecto Educativo Institucional fue elaborado en forma consensuada.	X						
2	El Proyecto Educativo Institucional recoge las necesidades y demandas de los actores educativos.	X						
3	El proyecto Educativo Institucional fue elaborado con criterio didáctico y técnico.	X						
4	La institución educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo	X						
5	El Plan Anual de Trabajo fue elaborado en forma consensuada.	X						
6	El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades de los actores educativos.	X						
7	El Reglamento Interno de la institución recoge las necesidades y expectativas de los actores educativos.	X						
8	El Reglamento Interno de la institución ha sido empoderado por los actores educativos.	X						
9	El Reglamento Interno recoge los deberes y derechos de los actores educativos	X						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La gestión de los recursos humanos es técnica y didáctica.	X						
11	La gestión de los recursos humanos es pertinente.	X						
12	La gestión de los recursos humanos no genera conflictos al interior de la institución.	X						
13	La gestión de los recursos materiales es eficiente.	X						
14	La gestión de los recursos materiales atiende las necesidades de todos los actores educativos.	X						
15	La gestión de los recursos materiales permite el logro de los objetivos institucionales	X						
	DIMENSIÓN n	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución cuenta con la Programación Curricular Institucional.	X						
17	La Programación Curricular Institucional fue elaborado en base a las exigencias didácticas y normativas.	X						
18	La Programación Curricular Institucional atiende las necesidades cognitivas de los actores educativos.	X						
19	La Programación Curricular Anual se ha elaborado en forma consensuada.	X						
20	La Programación Curricular Anual se sustenta en criterios psicopedagógicos.	X						
21	La Programación Curricular Anual atiende las demandas cognitivas de los alumnos.	X						
22	Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades cognitivas de los estudiantes.	X						

23	Las unidades de aprendizaje se desprenden de la programación curricular.	X					
24	Las unidades de aprendizaje atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.	x					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES DNI: 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1							
	La capacidad crítica de los alumnos es atendida en la organización de las clases	X						
	2	El desarrollo de las clases garantiza el desarrollo de la capacidad crítica de los alumnos.	X					
	3	El desarrollo de la capacidad reflexiva de los alumnos es preocupación permanente de los profesores.	X					
	4	La organización de las sesiones de aprendizaje considera espacios para el desarrollo de la capacidad reflexiva de los estudiantes.	X					
	5	La capacidad de cuestionar por parte de los estudiantes es promovida por los profesores.	X					
6	Se organizan las actividades para generar la capacidad de cuestionamiento de los alumnos.	X						
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	El profesor a través del desarrollo de las clases capta el interés de los estudiantes.	X						
	8	Se organizan actividades preliminares que permiten asegurar captar el interés de los alumnos.	X					
	9	La atención sostenida es una práctica permanente en el desarrollo de las clases	X					
	10	La atención de los alumnos es promovida a través de actividades vivenciales.	X					
	11	Existe compromiso por parte de los alumnos para interiorizar los contenidos desarrollados en clase	X					
12	Existe compromiso de los profesores para que los alumnos logren afianzar el compromiso para el logro de los aprendizajes.	X						
13	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Se organizan actividades que permiten afianzar los afectos entre alumnos y profesores.	X						
	14	Los afectos que se prodigan entre alumnos y profesores se basan en el respeto	X					
	15	La gestión de las emociones es una práctica institucional.	X					
	16	Los profesores promueven en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de gestión de emociones.	X					
	17	Los valores institucionales son los que orientan todo el quehacer pedagógico.	X					
18	La práctica de los valores institucionales es política institucional.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES DNI: 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

Lima, 25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El Proyecto Educativo Institucional fue elaborado en forma consensuada.	X						
2	El Proyecto Educativo Institucional recoge las necesidades y demandas de los actores educativos.	X						
3	El proyecto Educativo Institucional fue elaborado con criterio didáctico y técnico.	X						
4	La institución educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo	X						
5	El Plan Anual de Trabajo fue elaborado en forma consensuada.	X						
6	El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades de los actores educativos.	X						
7	El Reglamento Interno de la institución recoge las necesidades y expectativas de los actores educativos.	X						
8	El Reglamento Interno de la institución ha sido empoderado por los actores educativos.	X						
9	El Reglamento Interno recoge los deberes y derechos de los actores educativos	X						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La gestión de los recursos humanos es técnica y didáctica.	X						
11	La gestión de los recursos humanos es pertinente.	X						
12	La gestión de los recursos humanos no genera conflictos al interior de la institución.	X						
13	La gestión de los recursos materiales es eficiente.	X						
14	La gestión de los recursos materiales atiende las necesidades de todos los actores educativos.	X						
15	La gestión de los recursos materiales permite el logro de los objetivos institucionales	X						
	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución cuenta con la Programación Curricular Institucional.	X						
17	La Programación Curricular Institucional fue elaborado en base a las exigencias didácticas y normativas.	X						
18	La Programación Curricular Institucional atiende las necesidades cognitivas de los actores educativos.	X						
19	La Programación Curricular Anual se ha elaborado en forma consensuada.	X						
20	La Programación Curricular Anual se sustenta en criterios psicopedagógicos.	X						
21	La Programación Curricular Anual atiende las demandas cognitivas de los alumnos.	X						
22	Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades cognitivas de los estudiantes.	x						

23	Las unidades de aprendizaje se desprenden de la programación curricular.	X					
24	Las unidades de aprendizaje atienden las necesidades cognitivas de los estudiantes.	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE DNI: 10816699

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

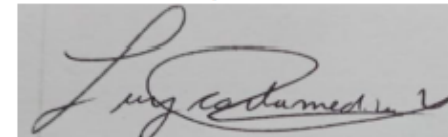
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	La capacidad crítica de los alumnos es atendida en la organización de las clases	X						
2	El desarrollo de las clases garantiza el desarrollo de la capacidad crítica de los alumnos.	X						
3	El desarrollo de la capacidad reflexiva de los alumnos es preocupación permanente de los profesores.	X						
4	La organización de las sesiones de aprendizaje considera espacios para el desarrollo de la capacidad reflexiva de los estudiantes.	X						
5	La capacidad de cuestionar por parte de los estudiantes es promovida por los profesores.	X						
6	Se organizan las actividades para generar la capacidad de cuestionamiento de los alumnos.	X						
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El profesor a través del desarrollo de las clases capta el interés de los estudiantes.	X						
8	Se organizan actividades preliminares que permiten asegurar captar el interés de los alumnos.	X						
9	La atención sostenida es una práctica permanente en el desarrollo de las clases	X						
10	La atención de los alumnos es promovida a través de actividades vivenciales.	X						
11	Existe compromiso por parte de los alumnos para interiorizar los contenidos desarrollados en clase	X						
12	Existe compromiso de los profesores para que los alumnos logren afianzar el compromiso para el logro de los aprendizajes.	X						
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se organizan actividades que permiten afianzar los afectos entre alumnos y profesores.	X						
14	Los afectos que se prodigan entre alumnos y profesores se basan en el respeto	X						
15	La gestión de las emociones es una práctica institucional.	X						
16	Los profesores promueven en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de gestión de emociones.	X						
17	Los valores institucionales son los que orientan todo el quehacer pedagógico.	X						
18	La práctica de los valores institucionales es política institucional.	x						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE DNI: 10816699

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

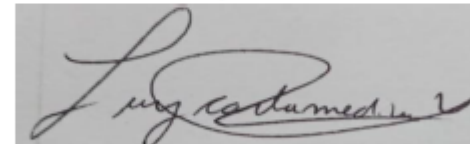
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Carta de autorización y constancias de haber aplicado los instrumentos



I.E.P. N° 353 / 38056

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA

INSTITUCION EDUCATIVA N° 353/38056 "SEÑOR DE AREQUIPA" – AYACUCHO

"Año de la Universalización de la Salud"

Ayacucho, 28 de octubre del 2020

Señor:

Jesús Sulca Romero

CIUDAD

Mediante la presente, comunico a usted que, visto el documento presentado en su condición de estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2020 – 02, solicitando autorización para aplicar los instrumentos de la investigación denominada "Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista 2020". Autorizo el desarrollo de la investigación mediante la aplicación de dichos instrumentos al personal directivo y docentes de la Institución Educativa Pública N° 38056 "Señor de Arequipa"

Atentamente,


DREA
UGEL - HUAMANGA

M^{te}. Jesús M. Cahuas Navarrete
DIRECTOR



Gestión con vocación de servicio

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA



Por una Educación de Calidad con Calidad!

"Año de la Universalización de la Salud"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 39009/Mx-P "EL MAESTRO" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE HUAMANGA Y REGIÓN AYACUCHO, Otorga la presente:

CONSTANCIA

Que el estudiante JESÚS SULCA ROMERO identificado con DNI N° 28297941, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo, sede de Lima Norte de la promoción 2020-2, quién ha desarrollado la aplicación del instrumento de investigación el día martes 10 de noviembre del 2020 a plana directiva y docente de la I.E. N° 39009/Mx-P "El Maestro" del distrito de San Juan Bautista, mediante google meet y el link correspondiente del instrumento.

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

San Juan Bautista, 11 de noviembre de 2020.



GAA/DIR
C.c.
Archivo 2020.

gilmarandia14@gmail.com
Cel. 935 121 241

"Año de la Universalización de la Salud"

San Juan Bautista, 09 de noviembre del 2020

CARTA DE ACEPTACIÓN

Sr:

JESUS SULCA ROMERO

**ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**

Presente.-

Por intermedio del presente comunico a Ud. que ha sido aceptada su solicitud para la aplicación de instrumentos de aplicación, con la finalidad de poder seguir desarrollando su trabajo de investigación titulado "Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista 2020".

Sin otro particular, quedo con Ud. esperando cumplir lo solicitado.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - ANDINO
I.E. FE Y ALEGRIA N° 40

Mag. Fani Díaz Cruz
DIRECTORA

Todo Por Dios Y En Todo Caridad (J. Ma. Cazares)

Av. Santa Rosa Mz. I lote 01 – LOS OLIVOS – S.J.B - AYACUCHO

Telf. 066-312191



I.E.P. N° 353 / 38056

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA

INSTITUCION EDUCATIVA N° 353/38056 "SEÑOR DE AREQUIPA" - AYACUCHO

"Año de la Universalización de la Salud"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA N° 38056 DE "SEÑOR DE AREQUIPA", DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, DRE - AYACUCHO; EXPIDE LA PRESENTE

CONSTANCIA:

Que, el maestrista Sulca Romero, Jesús desarrolló la aplicación de los instrumentos de la investigación denominada "Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista 2020". a los directivos y docentes de la institución educativa.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para fines que estime por conveniencia.

Ayacucho, 12 de noviembre de 2020.

Atentamente,


DR. E. A. SUZUKI
UGEL - HUAMANGA

Mg. Jesús H. Carrasco Navarrete
DIRECTOR

cc.
Ach.
CNJM/Dir.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA



"Año de la Universalización de la Salud"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 39009/Mx-P "EL MAESTRO" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, PROVINCIA DE HUAMANGA Y REGIÓN AYACUCHO, Otorga la presente:

C O N S T A N C I A

Que el estudiante JESÚS SULCA ROMERO identificado con DNI N° 28297941, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo, sede de Lima Norte de la promoción 2020-2, quién ha desarrollado la aplicación del instrumento de investigación el día martes 10 de noviembre del 2020 a plana directiva y docente de la I.E. N° 39009/Mx-P "El Maestro" del distrito de San Juan Bautista, mediante google meet y el link correspondiente del instrumento.

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

San Juan Bautista, 11 de noviembre de 2020.

Prof. Cidmy Andía Paredo
DIRECTOR

GAA/DIR
C.c.
Archivo 2020.

gimerandia14@gmail.com
Cel. 935 121 241

**LA DIRECTORA DE LA I.E. “FE Y ALEGRIA N° 50-P.
CARLOS SCHIMIDT SJ” DEL DISTRITO DE SAN JUAN
BAUTISTA, DEJA**

C O N S T A N C I A

Que, el señor **SULCA ROMERO, Jesús** estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la universidad Cesar Vallejo, ha realizado de manera satisfactoria la aplicación de instrumentos de investigación al personal administrativo y docentes de la Institución Educativa “FE Y ALEGRIA N° 50 P. CARLOS SCHMIDT S.J”.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado estime conveniente.

San Juan Bautista, 02 de diciembre del 2020


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - AREQUIPA
I.E. FE Y ALEGRIA N° 50
Fani Díaz
Mag. Fani Díaz
DIRECTORA

Anexo 7. Evidencias de la aplicación de los instrumentos.

Sección 1 de 2

Cuestionario

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Competencias directivas y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de San Juan Bautista 2020.

Competencias directivas

Instrucciones: Estimado docente estamos realizando un estudio investigativo sobre las competencias directivas para lo cual te pedimos tengas a bien responder el siguiente cuestionario. Te recordamos que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Muchas gracias.

Objetivo: Valorar el nivel de las competencias directivas *

Totalmente en des... En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acu...

1. El Proyecto Educ...

Fe y Alegria 50 (Respuestas)

El 12 de noviembre de 2020 se realizó la última modificación.

Marca temporal	Objetivo: 1	Objetivo: 2	Objetivo: 3	Objetivo: 4	Objetivo: 5	Objetivo: 6	Objetivo: 7	Objetivo: 8	Objetivo: 9	Objetivo: 10	Objetivo: 11	Objetivo: 12	Objetivo: 13	Objetivo: 14	Objetivo: 15	Objetivo: 16	Objetivo: 17	Objetivo: 18	Objetivo: 19	Objetivo: 20
10/11/2020 16:51:33	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/11/2020 17:03:07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10/11/2020 17:39:25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/11/2020 17:39:39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	1	4
10/11/2020 17:47:17	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
10/11/2020 18:45:42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
11/11/2020 10:34:59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11/11/2020 13:00:43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11/11/2020 13:03:40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
11/11/2020 13:09:48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
11/11/2020 13:10:09	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
11/11/2020 13:14:29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11/11/2020 14:05:32	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
11/11/2020 14:42:45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4