



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estudio descriptivo comparativo del monitoreo de la gestión directiva
en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Bach. Marianela Redondez Velasquez (ORCID: 0000-0002-5010-1198)

ASESOR:

Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena (ORCID 0000-0001-9630-6511)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre y mi padre, por su comprensión, paciencia y confianza, pero también por las muestras de apoyo moral, esfuerzo, valentía y coraje durante mi formación profesional, porque más que mis padres, son mis guías y ejemplo a seguir.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, a mi asesor por sus enseñanzas y orientaciones en el desarrollo del trabajo de investigación, y a la Universidad César Vallejo por implementar una de las bibliotecas virtuales más importantes con acceso ilimitado a informaciones de gran valor que hicieron posible el trabajo de investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Cantidad de directores por distrito	11
Tabla 2. Muestra por distrito	21
Tabla 3. Muestreo por distrito	22
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la gestión directiva	24
Tabla 5. Niveles de la gestión directiva según cada distrito	26
Tabla 6. Niveles de la gestión institucional	27
Tabla 7. Niveles de la gestión pedagógica	28
Tabla 8. Niveles de la gestión organizacional	29
Tabla 9. Niveles de la gestión comunitaria	30
Tabla 10. Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión directiva	32
Tabla 11. Kruskal-Wallis de la gestión directiva	32
Tabla 12. Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión institucional	33
Tabla 13. Kruskal-Wallis de la gestión institucional	33
Tabla 14. Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión pedagógica	34
Tabla 15. Kruskal-Wallis de la gestión pedagógica	34
Tabla 16. Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión organizacional	35
Tabla 17. Kruskal-Wallis de la gestión organizacional	35
Tabla 18. Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión comunitaria	36
Tabla 19. Kruskal-Wallis de la gestión comunitaria	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la gestión directiva según cada distrito	27
Figura 2. Niveles de gestión institucional	27
Figura 3. Niveles de la gestión pedagógica	28
Figura 4. Niveles de la gestión organizacional	29
Figura 5. Niveles de la gestión comunitaria	30

Resumen

El estudio asumió el objetivo de describir y comparar los niveles de monitoreo de la gestión directiva en las instituciones educativas de siete distritos de la UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Investigación que se desarrolló en el marco del enfoque cuantitativo, tipo aplicada, método hipotético deductivo, diseño no experimental y nivel descriptivo comparativo. Con una población de 186 directores de siete distritos de la UGEL Chincheros, muestra conformada por 126 directores mediante el método probabilístico y lista de cotejo sobre gestión directiva como instrumento de investigación.

Los resultados mostraron diferencias significativas en la gestión institucional, pedagógica y organizacional en las instituciones educativas de los siete distritos, se evidenció con altos índices de buen trabajo en algunos distritos y nivel bajo en otros; y en cuanto a gestión comunitaria los resultados señalaron la no existencia de diferencias significativas, porque la mayoría de directores realizaron trabajo regular en los distritos. Se concluyó que existen diferencias significativas al comparar la gestión directiva en las IIEE de los siete distritos, se evidencia con el estadístico H de Kruskal Wallis con valor equivalente a 117.712 con 6 Gl y Sig. Asintótica igual a $0.000 < 0.05$.

Palabras clave: Gestión directiva, institucional, pedagógica, organizacional, comunitaria.

Abstract

The study assumed the objective of describing and comparing the levels of monitoring of the directive management in the educational institutions of seven districts of the UGEL Chincheros. Apurimac, 2021.

Research that was developed within the framework of the quantitative approach, applied type, hypothetical deductive method, non-experimental design and comparative descriptive level. With a population of 186 directors from seven districts of UGEL Chincheros, a sample made up of 126 directors using the probabilistic method and a checklist on directive management as a research instrument.

The results showed significant differences in the institutional, pedagogical and organizational management in the educational institutions of the seven districts, it was evidenced with high rates of good work in some districts and a low level in others; Regarding community management, the results indicated the non-existence of significant differences, because the majority of directors carried out regular work in the districts. It was concluded that there are significant differences when comparing the directive management in the IIEE of the seven districts, it is evidenced with the H statistic of Kruskal Wallis with a value equivalent to 117.712 with 6 G1 and Asymptotic Sig. Equal to 0.000 <0.05.

Keywords: Directive, institutional, pedagogical, organizational, community management.

I. INTRODUCCIÓN

Hay una creciente preocupación a nivel global por elevar el desempeño de los directores de las instituciones educativas, porque argumentan que una buena dirección escolar mejora los aprendizajes. Es decir, los problemas de gestión directiva, repercute en la calidad educativa. Los principales problemas que enfrentan los directivos e impiden una gestión escolar exitosa es la formación insuficiente para asumir el cargo, gran cantidad de responsabilidades, formación profesional inicial deficiente, incumplimiento de funciones de los docentes, debilidades en el manejo administrativo, bajas muestras de implementación del liderazgo pedagógico y dificultad para organizar la escuela (Serrano y Martín, 2016). Efectivamente, los problemas son obstáculos que impiden avanzar hacia el logro de los objetivos propuestos, pero con la cantidad de problemas mencionados parecen imposibles de trazarse las metas.

Cáceres (2020) mencionó, el problema educativo que obstaculiza a muchos países, ha obligado a todos a modificar su forma de trabajo o modo de funcionamiento de su gestión directiva o sistema educativo, ubicando al director delante de las dificultades en el uso de herramientas tecnológicas, que ha generado demasiada importancia.

Jiménez (2016) señaló que algunos directivos se enfrentan a dificultades que imposibilitan ejercer satisfactoriamente las responsabilidades de la dirección por cumplir la función administrativa, conserje y trabajadora social. Lo antes señalado, nos invita a reflexionar y manifestar que, quien mucho abarca, poco aprieta. Los directivos cumplen con todas las responsabilidades asignadas o encomendadas, pero la ejecución acarrea mayor esfuerzo, más tiempo, incumplimiento en las fechas, cansancio e improvisación en el desarrollo de las actividades.

La conducción de centros educativos en el siglo XXI mencionó, existen directores que tienen dificultades en el manejo de elementos de los instrumentos de gestión, por ende, requiere un verdadero liderazgo que encarne la gestión administrativa, institucional, comunitaria y pedagógica con autonomía e independencia; actuaciones que exigen la formación personal y especialización profesional de los directivos (Barbarà, 2016). Esto significa que los líderes pedagógicos sean competentes en diversos campos que demanda la función directiva y lograr que las escuelas tengan la capacidad de valerse por sí mismos

para el logro de los objetivos institucionales es una tarea que demanda voluntad y compromiso, pero sobre todo liderazgo del director.

Noren (2021) señaló que trabajar en tiempos de pandemia ha sido un reto y desafío en la gestión de los directivos. Debido a las diferentes circunstancias, muchos colegios se vieron en la necesidad de buscar diferentes y nuevas alternativas para los directores. A causa del COVID, los directores tuvieron que abandonar las aulas, generando transformaciones en la gestión. Adaptarse al cambio repentino no fue nada fácil, por ello muchas instituciones educativas presentaron dificultades para actualizar sus instrumentos de gestión escolar. Los directivos adolecen del manejo de las tecnologías y, en consecuencia, es más sacrificado la implementación de nuevas modalidades y estrategias para el trabajo remoto, pasan por procesos previos de preparación. La continuidad de la educación en tiempos de pandemia, demanda a los directores manejar los recursos con los que no tuvieron la oportunidad de interactuar y adaptarlos.

A nivel nacional, los logros de aprendizaje insatisfactorios de los estudiantes en diversas evaluaciones nacionales e internacionales están asociados con la gestión directiva. Por ello, se han gestado iniciativas por mejorar la formación profesional de directores en Instituciones Educativas (IIEE). La Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006, señaló que los directores destinan la mayor parte de su tiempo a trabajos de oficina, que impide la dedicación a asuntos pedagógicos y acompañamiento al trabajo de los docentes de aula. De lo señalado se deduce que los líderes educativos realizan más actividades administrativas como documentaciones, actualización de los instrumentos de gestión, elaboración de planes, análisis de las normas, cumplimiento de normas emitidas por las instancias de gestión educativa correspondiente, entre otros. Lo administrativo también es importante, pero no se puede aislar el aspecto pedagógico, la planificación de actividades de aprendizaje, la política de evaluación, el acompañamiento a los docentes; pero también el trabajo con la comunidad educativa.

Con frecuencia se observó que la planificación de documentos de las IIEE es elaborada y ejecutada por la dirección, cumpliendo de esta manera una de las obligaciones asignadas; pero el trabajo articulado., coordinado, consensuado con los agentes educativos es más significativo, porque los documentos de planificación se ejecutan a nivel de toda la comunidad educativa, para obtener resultados

satisfactorios. Efectivamente, los documentos de planificación que se hacen de manera personalizada, intentando cumplir con las responsabilidades, obviando la participación de los agentes educativos, así como las ideas autoritarias e impuestas, llevan consigo efectos negativos. Pero realizar una planificación involucrando a los actores educativos y autoridades genera compromisos y en consecuencia resultados.

En el Perú se observó experiencias con iniciativas para mejorar la formación profesional de los directores de las IIEE. Durante los últimos años se implementaron segundas especialidades y diplomados en gestión escolar y liderazgo pedagógico en aras de mejorar la calidad educativa. Pero no sólo ello, también se han implementado, como en otros países, cambios en la política de incentivos, permanencia y oportunidades (Minedu 2016).

A nivel regional, la gestión directiva es preocupante para las II.EE que tuvieron el objetivo de mejorar la calidad de aprendizaje de estudiantes. López et al. (2019) señalaron que los docentes están en desacuerdo con la forma en que los directivos cumplen sus tareas, con los bajos niveles de aprendizaje de los estudiantes, la aplicación inadecuada en la forma de evaluar sin priorizar el mejoramiento y la innovación pedagógica, las dificultades que tienen los directivos en promover buen ambiente laboral, la articulación deficiente entre el proyecto educativo institucional y las características del contexto, la pésima atención que brinda la escuela a padres de familia y, la falta de articulación entre la escuela y comunidad. Efectivamente, el manejo de la gestión directiva en forma deficiente, no genera ni produce logros en ningún aspecto. La gestión directiva eficiente es determinante en los logros institucionales, cuyos resultados se ven reflejadas en la forma de organización, buena percepción por parte de la comunidad educativa sobre el trabajo pedagógico, administrativo, financiero, y la participación de todos los padres de familia.

Minedu (2019a) implementó plataformas virtuales que permiten recoger información de fuentes directas y de manera oportuna. Sus resultados permitieron analizar, sistematizar, identificar dificultades y logros. En ese sentido, el Sistema de Gestión de Servicio de la Calidad del Servicio Educativo (SIMON) es una plataforma implementada, que sirve para recoger las muestras fidedignas y en tiempo real sobre la gestión escolar a través de un proceso de planificación, seguimiento,

monitoreo y evaluación a las políticas por el sector e identificar el nivel de progreso y dificultades, permitiendo también la toma de decisiones oportunas en cada nivel de ejecución (Minedu, 2019). En efecto, la tecnología es un aliado para agilizar los diversos tipos de trabajo, no sólo educativo, sino también en diversos sectores de la organización estatal y privada. El SIMON, como plataforma permite recoger información de la gestión que realizan los directivos sobre el aspecto administrativo y pedagógico que se realizan en las instituciones educativas, a través de indicadores establecidos.

El Minedu (2020a) señaló las IIEE polidocentes completas y programas educativos deben tener los documentos de gestión administrativa actualizados para cuando empiece las clases durante el 2021, con la finalidad de prever, encaminar y ejecutar las tareas propuestas y consensuadas que permitirá conseguir los resultados anhelados; mientras que las escuelas unidocentes y multigrados formulan un solo documento de gestión o adoptan aquello que pertenece a la red educativa de acuerdo a su realidad; pero por la emergencia sanitaria en que nos encontramos y mientras trabajamos a distancia los directores presentaron muchas dificultades en actualizar de manera conjunto los II.GG, por eso los colegios trabajarán con los documentos reformulados durante el 2020 o con aquellos que continúen vigentes; cuya forma de entrega es por medios virtuales, siempre y cuando la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) lo solicite. Minedu brindó facilidades para que los líderes pedagógicos actualicen, reformulen, incorporen las características y necesidades de acuerdo al contexto de la salud pública actual, que guíen el trabajo dentro de la IIEE. Entre otros aspectos importantes, a la vez brindar orientación, recoger las características de la comunidad, expresa su filosofía, las actividades programadas a ejecutarse como parte del mejoramiento institucional, las orientaciones para la planificación pedagógica, la cultura evaluativa y normas que regulan el comportamiento de los representantes de las escuelas, todos ellos en la modalidad presencial y a distancia.

Respecto a la gestión directiva de las IIEE en los distritos de la UGEL Chincheros. A causa del COVID-19, y por disposición del MINEDU se brindó la educación remota (Minedu, 2020b) Al realizar el monitoreo se apreció que los directores no cuentan con documentos de gestión, por tener dificultades en el manejo de las herramientas tecnológicas, no promover el trabajo colegiado con los

docentes, por asumir prácticas de liderazgo autoritario, contar solo con formación profesional inicial, tener insuficiente experiencia en gestión directiva, asumir la conducción de aprendizajes con estudiantes y otras responsabilidades administrativas, descuidándose de la gestión directiva.

Actualmente, los directores de los diferentes distritos (Chincheru, Anco-Huallo, Ocobamba, Ranracancha, Huaccana, Ongoy y Uranmarca) de chincheros tienen mayor carga laboral desde hace una década. Muchas de las nuevas responsabilidades que vienen asumiendo los directores aún no expresados en las descripciones de sus funciones, generan altos niveles de tensión física y emocional, demasiados trabajos, duda e inseguridad. Así mismo, la gestión de los líderes escolares, no tienen propósitos de mejorar el aprendizaje y la enseñanza, enfocándose más bien, en prácticas conservadoras de administrador (Minedu, 2014). En efecto, la cantidad de responsabilidades y tareas que asumen los directores, muchas veces tareas no planificadas e imprevistas y adolecen de manejo de las tecnologías, no están preparados y existen problemas de conectividad, no solo genera cansancio y malestar, sino también frustración, desinterés y decepción que van apagando la voluntad de servicio. También son evidente las prácticas de gestión tradicionales de conducir la institución, centradas en el cumplimiento de responsabilidades, con carencia de cultura evaluativa, logros de aprendizaje relegados al segundo plano.

El problema a investigado se sintetizó en la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?. Los problemas específicos son: ¿cuál es el nivel de monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?, ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?, ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?, ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?

Se planteó el siguiente objetivo general: describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021. Objetivos específicos: Describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac,

2021, describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica de II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional de II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria de II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

El estudio a realizar tiene como hipótesis general: existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de los siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021. Las hipótesis específicas son: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

En consecuencia, teóricamente la investigación se justificó, por la gestión directiva y/o administrativa, consiste en interpretar los objetivos identificados, para convertirlos en diferentes acciones como: planificar, dirigir, organizar y verificar las diferentes gestiones y actividades que realizan los directivos en las instituciones de acuerdo a nivel, para alcanzar metas o fines. Según Miranda (2016) indicó que el objetivo de la gestión educativa será el cumplimiento adecuado de la misión institucional realizando la formación e investigación de calidad prestando diferentes servicios a la comunidad educativa. La función de la gestión directiva dispone una responsabilidad institucional de orden prioritario y a la vez reforzarse de manera significativa con todos los representantes de la comunidad educativa. El estudio de gestión educativa, es la integración con sentido de todas aquellas acciones administrativas en el ámbito institucional, para el mejor cumplimiento con los instrumentos de gestión actualizados. Chiavenato (2015), mencionó que toda gestión administrativa implica un proceso de planificación, organización, dirección y control con respecto al uso de recursos que brinda una institución para logro de sus objetivos. El director debe tener un liderazgo activo y flexible, generando expectativas adecuadas, es quien dirigirá para elabora los instrumentos de gestión

con la participación del personal que cuenta bajo su dirección, favoreciendo un contexto de respeto, tomando en cuenta su cultura de paz y compromiso institucional.

El estudio se justificó de forma práctica tomando en cuenta el producto de la investigación, para cooperar en mejorar la gestión directiva de las IIEE, los resultados del estudio brindarán la posibilidad de ver y reconocer características y aspectos más adecuados y significativas de la gestión del director, de manera detallada, detalles que ayudan conocer describir y comparar la elaboración de los documentos de gestión. Los datos ayudan a idear planes de ayuda y mejora en espacios de controversia sobre la oportunidad y cumplimiento de gestión directiva a la vez se verá la eficiencia y pertinencia.

Tomando en cuenta lo metodológico se construyó una lista de cotejo del monitoreo de la gestión directiva a fin de conocer la diferencia del tipo de gestión que desempeña el director en las diferentes IIEE. En tal sentido, la investigación que se plantea beneficiara a la comunidad educativa para tomar nuevas decisiones con el único fin de efectuar en forma adecuada la gestión institucional, técnica pedagógica y comunitaria para reducir los aspectos negativos en la gestión directiva.

II. MARCO TEÓRICO

Peralta (2015) realizó el estudio de Gestión del director y Motivación Laboral en los Docentes, el objetivo fue conocer la relación que existe entre la gestión del director y motivación laboral, con una población de 75 personas entre ellos autoridades y docentes, utilizó el instrumento del cuestionario validado a través de juicio de experto y se le aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach. Seleccionó el diseño correlacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo transversal. La variable de gestión directiva se encamino en las funciones administrativas, pedagógicas y comunitarias como dimensiones, y la variable motivación laboral utilizó como dimensiones los factores motivacionales y el modelo de reforzamiento. El resultado determinó que las variables tenían una relación positiva media, siendo 0.621 el valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson. El estudio concluyó que, a mejor gestión directiva, mayor motivación laboral; así mismo los directivos y los docentes establecieron que la conducta de respuesta en el ambiente externo e interno es descontrolable en situaciones de su comportamiento.

Macías (2018) examinó la relación de gestión directiva y desempeño. Con una metodología cuantitativa, diseño descriptivo, con una muestra de 25 docentes. La variable de gestión directiva y su dimensión liderazgo, gestión pedagógica, clima institucional y gestión administrativa, variable desempeño docente con dimensiones de actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula, utilizo la técnica de la encuesta con instrumento de cuestionario. Llegando a una conclusión en proceso de enseñanza aprendizaje resultó, más incidencias en cierto porcentaje de deficiencia, comparando la importancia de la gestión directiva para el mejor desempeño de los docentes que laboran en ella, confiando que el presente tema investigativo sea tomado para futuras decisiones por parte de los directivos para mejorar el clima laboral y la enseñanza.

Ibom (2019) en su estudio Evaluación del desempeño del papel de los directores de escuelas secundarias en la metrópolis de Benin. Se plantearon ocho objetivos a alcanzar y se formularon ocho preguntas de investigación mientras se establecieron y probaron ocho hipótesis nulas. Para este estudio se empleó un diseño de investigación descriptiva. La población de interés para el estudio fue 6668 compuesta por directores, subdirectores y profesores. Se recopilaron datos de una población de muestra de 357 encuestados utilizando cuestionario bien

estructurado. Los datos fueron analizados utilizando análisis de varianza de (ANOVA) para probar las hipótesis nulas con nivel de significancia alfa de 0,05. De las ocho hipótesis nulas probadas, seis fueron aceptadas y dos rechazadas. Los resultados de este estudio de investigación fueron que los directores de las escuelas secundarias de Benin Metropolis tenían un desempeño deficiente en el área de la comunicación y supervisión de instrucción de los maestros en el desarrollo de enseñanza - aprendizaje. Pero en una nota positiva, descubrió que les estaba yendo bien en las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, el desempeño del personal, la disciplina, el nexo entre la escuela comunidad y la administración de las instalaciones. Esta investigación concluyó que los directores no poseen una buena capacidad de comunicación y no llevan a cabo una supervisión de instrucción adecuada en el aula de los maestros en el desarrollo de enseñanza - aprendizaje.

Benjumea et al. (2015) en su tesis la gestión directiva en instituciones educativas del sector oficial. El objetivo fue examinar cómo han configurado la gestión directiva de IIEE del sector público. En su Población participaron diez rectores, dieciséis coordinadores y tres directores. El diseño utilizado estudio de casos. Instrumentos la encuesta, la entrevista. Variables gestión directiva y sector oficial. El estudio concluyó desde una vista administrativo la gestión directiva se observa fortalecido para desarrollar avances de calidad, el propósito de la gestión directiva es suscitar propósitos de calidad en cada lugar de acuerdo a la necesidad y contexto social en que debe primar en unión de los objetivos del currículo de cada país.

Miranda (2017) en su estudio la gestión directiva indicó el principal desafío a la cual se debe enfrentar las IE unidocentes en la actualidad y dirección. El objetivo fue orientar al análisis y fortalecimiento de la gestión directiva que realizan los docentes de comunidades rurales. Con una muestra de 28 directivos de la zona de Sarapiquí. De tipo cualitativo descriptivo. Con variable gestión directiva y su dimensión el pedagógico y administrativo, mediante el cuestionario y una entrevista. Concluyendo que la gestión administrativa es requisito de la labor pedagógica, proponiendo diferentes planeamientos que oriente y viabilice la ejecución de procedimientos administrativos que realice cada director como parte de su gestión directiva en la comunidad donde labora.

Turín (2019) en su investigación de gestión directiva fue establecer el nivel de los compromisos de gestión escolar de 2 instituciones públicas. La muestra fue establecido por docentes de 2 instituciones educativas estatales, el diseño fue no experimental de corte transversal, tipo básica, de nivel descriptivo comparativo, con enfoque cuantitativo. Se utilizó el cuestionario con cinco dimensiones establecido en 40 preguntas, que fue validado por los expertos brindando su opinión de aplicabilidad al igual que la fiabilidad determinada con el Alpha de Crombach. Los resultados y valores de gestión escolar y sus dimensiones en las instituciones educativas, los valores están divididas por rangos y parámetros para la prueba de hipótesis, donde se ve lo que compara los compromisos de gestión escolar estimándose que existe diferencia en ambas instituciones puesto que $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) implicando rechazar la hipótesis nula.

Aguilar (2019) abordó el tema de gestión directiva con el objetivo de determinar el nivel de habilidades directivas. Con una muestra de 25 directores, de tipo básico, nivel descriptivo comparativo, no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo. Utilizó el instrumento cuestionario con cuatro dimensiones, validado por expertos al igual que la fiabilidad con el Alpha de Cronbach, de valor coeficiente de Nagelkerke. Llegando a la conclusión la gestión pedagógica se debe al 4.8% de habilidades directivas, la gestión administrativa es 13.5% de habilidades directivas, gestión institucional es de 21.5% de habilidades directivas y la gestión comunitaria de 21.2% de habilidades directivas.

Marin (2015) en su investigación los docentes frente al cambio de gestión directiva. Tuvo el objetivo, conocer la pertenencia de gestión directiva por las particularidades que tiene cada escuela. De tipo descriptivo, de investigación cualitativa. Utilizó la técnica de la entrevista semi estructurada realizada a 6 docentes de tres niveles, la encuesta fue validada por el especialista. Teniendo una conclusión en elaboración de cuadro de texto comparativo según las categorías, configurando los objetivos de la investigación, intereses, la disconformidad y estrategias de los profesores frente al cambio.

Tafur (2019) en su tesis competencias directivas en la gestión. Cuyo objetivo fue describir las competencias de los directores de tres instituciones reconocen como importantes en la gestión escolar, analizar las competencias que ejercen los directores en la gestión. Su investigación fue de tipo descriptivo. Utilizó el

instrumento cuestionario, orientaciones para juego de roles, guía de observación, guía de entrevista semiestructurada y ficha de revisión documental, la investigación analiza las competencias que los directores reconocen como significancia en su gestión escolar y las que ejercen durante el desarrollo de la misma, llegando a una conclusión los directores de las tres instituciones educativas de gestión privada de Lima reconocen competencias valiosos en la gestión escolar.

Palomares (2017) realizó un estudio de gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGE. Con su población constituida por 73 trabajadores. Para la primera variable, las dimensiones fueron planeación, organización, dirección y control, para la segunda variable, utilizó las dimensiones reto del trabajo, sistemas de recompensas justas, condiciones favorables, colegas dan apoyo. De diseño correlacional y cuantitativo, es de corte descriptivo. Después de aplicar sus instrumentos, se realizó el tratamiento estadístico de datos y la conclusión fue; que existía relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$) para esta muestra de trabajadores, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Teniendo la conclusión, existe una relación significativa alta positiva con la gestión administrativa y satisfacción laboral; la planeación y satisfacción laboral encaminan los esfuerzos de los colaboradores hacia la misma finalidad; el clima organizacional armonioso generado por la gestión administrativa del director y la organización es muy importante para el logro de metas establecidas por una institución

Echenique (2017) en su tesis Capacidades directivas de nueva gestión y satisfacción laboral en docentes de secundaria. Su objetivo fue ver la relación entre las capacidades directivas y satisfacción laboral. Cuya muestra fue de docentes de cinco instituciones. aplicó un diseño correlacional, no experimental, desde un enfoque cuantitativo establece que los conocimientos se obtienen deductivamente y se consideró utilizar como método general al hipotético deductivo con fundamentos de las variables capacidades directivas, desarrollo de las capacidades directivas, ejes de las capacidades directivas, directivos pedagógicos, directivos administrativos; a los que se aplicó dos cuestionarios de preguntas concretas y se llegó a las siguientes conclusiones: a) el desarrollo de las capacidades directivas sostuvo un efecto positivo sobre los docentes. b) Las respuestas logradas afirmaron el resultado positivo del crecimiento de las capacidades de los directores. c) El

avance de las capacidades directivas fueron aprobados como adecuado en cantidades uniformes por la mayor parte de los docentes.

Aguirre (2019) su tesis tuvo el objetivo de determinar la relación que existe la gestión directiva y desarrollo profesional docente en la institución educativa particular. Su población fue 48 docentes, con una muestra de igual número que la población, utilizando el muestreo de tipo no probabilístico. Para la recolección de datos se tomó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario en la gestión directiva y un cuestionario en desarrollo profesional que fueron validados por la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Su fue de tipo No experimental de diseño descriptivo correlacional. En el análisis estadístico inferencial se utilizó el criterio de normalidad de Shapiro-Wilk donde se verifica que no todos sig. Bilateral son mayores de 0,05 lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman. Llegando a concluir que existencia relación altamente significativa entre gestión directiva y progreso profesional docente ($r_s = 0,565$)

Guillen (2015) en su tesis gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa. El objetivo fue establecer la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa. Con la investigación no experimental, con diseño de investigación descriptivo correlacional. El instrumento utilizado fue un cuestionario, con una muestra de 38 personas. De tipo no experimental. Llegando a la conclusión existe una relación directa en las dos variables indicando que un buen nivel de correspondiente a la gestión directiva le compete un buen nivel de clima institucional.

Desde el punto de vista pragmático, indica que la verdad reside en definir los pensamientos con fines prácticos. La verdad debe ser útil siempre en cuando el conocimiento es práctico si cumplen una función exigiendo que las personas sean pragmáticas, es decir, hábil, práctico y competente para el logro de los objetivos definidos, a la vez toma en cuenta que las ideas son eventuales y están sujetas al cambio, a la luz de la investigación futura.

GESTION DIRECTIVA

Gestión

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura-UNESCO (2011) conoció como un conjunto de ideas bien estructuradas que movilizan los recursos y procesos de interacción con los representantes de la

comunidad educativa vinculada a mantener diferentes capacidades y generar las conversaciones para la acción.

La gestión directiva según Miranda (2016) indicó que el objetivo de la gestión educativa será el cumplimiento adecuado de la misión institucional realizando la formación e investigación de calidad prestando diferentes servicios a la comunidad educativa. La función de la gestión directiva dispone una responsabilidad institucional de orden prioritario y a la vez reforzarse de manera significativa con todos los representantes de la comunidad educativa. El estudio de gestión educativa, es la integración con sentido de todas aquellas acciones administrativas en el ámbito institucional, para el mejor cumplimiento con los instrumentos de gestión actualizados.

Miranda (2016) mencionó en el campo educativo, la administración es parte de la gestión directiva, donde el centro de sus objetivos es lograr o alcanzar una dirección organizada para tener un buen funcionamiento dentro de la institución educativa y que englobe a toda la comunidad educativa, conociendo que el director es el que organiza y realice acciones para el funcionamiento de la institución educativa. A la vez indica que la gestión directiva considera tres componentes adecuados 1) el direccionamiento estratégico, son los procesos que sigue el director para gestionar la institución contemplados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), 2) cultura institucional, los retos y propósitos están netamente relacionados al trabajo en equipo conjunto y el clima y política que tiene cada institución. Los componentes mencionados se relacionan de una manera planificada, organizada para una ejecución y evaluación para el funcionamiento adecuado de la institución.

Minedu (2016) admitió el proceso descrito sobre la decisión de la gestión directiva mencionando que una gestión pertinente es cuando se logra que todos los integrantes de la comunidad educativa estén orientados a tener mejoras en el aprendizaje. Donde el director cumple una función como líder pedagógico al promover liderar, acompañar, concertar y motivar para obtener los compromisos, logros de la gestión y resultados deseados. Por eso se requiere una institución educativa con un líder pedagógico que tenga la capacidad de lograr el trabajo en equipo, acompañando, monitoreando, gestionando y planteando diferentes estrategias de acuerdo a la realidad de la IIEE para tener un logro exitoso. Por lo

tanto, se busca directores que gestionen lideren en las acciones para tener un cambio institucional, para comprometer a todo el equipo directivo y brindar una enseñanza adecuada. Realizar una buena gestión implica que el líder conduzca al equipo de trabajo, monitoreando, coordinando e incentivando con el propósito de lograr resultados y una adecuada gestión para todos.

Minedu (2016) señaló que los directores son los elementos fundamentales de las instituciones educativas y los cursos de formación tienen el objetivo de fortalecer sus competencias profesionales que se verán reflejadas en los estudiantes. En efecto, los directivos son los agentes de cambio y líderes de la gestión educativa. Tienen como responsabilidad, conducir la gestión en mejora de los logros de aprendizaje.

Es por eso, para tener una buena gestión necesita organizar las acciones en diversos ámbitos o dimensiones de la gestión directiva.

Dimensión de gestión directiva.

Miranda (2016) indicó sobre las dimensiones del director en una institución educativa se toma en cuenta diversos espacios, dentro o fuera de la institución. Esta gestión directiva promueve la organización de todos los integrantes que se articulan con diversos actores ya sean internos o externos de una institución. Los elementos o dimensiones son, gestión pedagógica, institucional, organizacional y comunitaria.

Según la UNESCO (2011) mencionaron que existen dimensiones en una gestión educativa que desarrollan en el proceso de tal manera que funciones que manera adecuada la institución. Y se plantea cuatro dimensiones: la administrativa, pedagogía, participación social-comunitaria e institucional. Las dimensiones son para el buen funcionamiento, para el logro de objetivos y de brindar estrategias, recursos para tener una buena gestión directiva y para buscar la calidad educativa. Para el siguiente estudio se tomará las dimensiones pedagógica, institucional, organizacional y comunitaria.

A. Dimensión pedagógica.

Esta dimensión toma en cuenta el actuar del director tomando en cuenta los actores pedagógicos que se realizan en su institución.

Miranda (2016) mencionó, gestión pedagógica, es fijar estrategias o alternativas orientadas a mejorar la calidad de servicio educativo de los diferentes IIEE.

Unesco (2011) indicó que la dimensión pedagógica es un proceso fundamental que permite que la institución educativa cuente con su comunidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es decir, la enseñanza está enfocada en la tarea del docente y en el aprendizaje centrado en que la enseñanza es interiorizada por los estudiantes. Es importante que la labor del docente manejando y utilizando los enfoques pedagógicos de manera adecuada son muy importantes para tonificar el nivel de desempeño del estudiante.

B. Dimensión institucional.

Miranda (2016) la gestión institucional administrativa es un conjunto de actividades que realiza el director para dirigir una organización mediante una conducción de tareas, esfuerzos y recursos

Rodríguez (2016) consideró a la dimensión importante, porque es un instrumento de planificación que nos guía al cumplimiento de la misión institucional donde se vincula la planificación con el estilo de trabajo, teniendo en cuenta la importancia de las políticas institucionales con el objetivo de logra la misión visión que cada institución tiene.

Unesco (2011) indicó que la dimensión institucional. Ayuda a identificar las diferentes formas de organizarse en una comunidad educativa y tener adecuado funcionamiento de la institución viendo o realizando el análisis de las actividades referidas que cada institución realiza para el logro de los objetivos, con el fin que la institución educativa desarrolle en forma adecuada frente a los nuevos desafíos y exigencias actuales.

Minedu (2019b) la gestión directiva tiene una relación con la gestión escolar, es el conjunto de diferentes actividades planificadas que moviliza a toda la comunidad educativa, en ejercicio de líder pedagógico se reconoce que hay una relación entre ambos y están articuladas para el logro de los resultados de su gestión, es indispensable asegurar a través de la elaboración, implementación y evaluación de instrumentos de gestión.

Instrumentos de gestión. Los instrumentos para el rol directivo es organizar viabilizar los esfuerzos de la comunidad educativa dirigiendo al cumplimiento del

monitoreo de las condiciones en la que encuentren. Los instrumentos de gestión son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI), Reglamento Interno (RI), Plan de Gestión de Riesgos y Desastres y Plan y Orientación Educativa y Tutoría (TOE).

PEI es un Instrumento de Gestión (II.GG) de mediano plazo con una duración de 3 a 5 años es la que indica, dirige y gestiona la institución educativa asegura su permanencia y acceso en educación básica, sirve como base para elaborar de manera articulada los demás II.GG. el PEI contiene la identidad, misión, visión, principios y valores de la IE. Para el bienestar de la gestión de la institución, se puede complementar, modificar o adecuar las propuestas de acuerdo a sus necesidades y características particulares. El diagnóstico es de carácter integral e incluye los resultados análisis de la gestión, se analiza el funcionamiento de la IE, las características de su contexto con la finalidad de identificar los riesgos, demandas y oportunidades. Los objetivos que se establecen a mediano plazo se formulan tomando en cuenta la identidad de la IE, el diagnóstico, la propuesta pedagógica y de gestión. Tomando en cuenta estos objetivos y metas se construyen. En la propuesta pedagógica se conducen el proceso de enseñanza aprendizaje incluyendo los lineamientos que orientan el PCI y que te alineado al currículo nacional y otros documentos regional y local. La propuesta de gestión presenta la gestión escolar con los resultados esperados al logro de los aprendizajes, permanencia de los estudiantes, a partir del ejercicio de un liderazgo que gestione las condiciones de la IE, referidas al desarrollo pedagógico, convivencia y el aspecto administrativo.

El PCI. Es un instrumento que va orientando el proceso pedagógico, orientaciones de los modelos de servicio pedagógicos y de los documentos curriculares, el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB) es la base que permite diseñar el PCI, dirigido por el director en coordinación con la comunidad educativa. La evaluación, análisis y actualización es anual tomando en cuenta los resultados de los logros y de las demandas que se presentan. A la vez contiene el plan de estudios de acuerdo a la modalidad y nivel, orientaciones en cuanto a la planificación curricular, mediación, evaluación formativa de acuerdo al nivel.

El RI. Es un instrumento que regula la organización integral de la IE. Se diseña para tener una convivencia escolar democrática, clima favorable tomando

en cuenta las responsabilidades y funciones asignadas a los distintos actores de la comunidad educativa, en particular al personal directivo, docente y administrativo. La evaluación y actualización del documento es anual y puede ser reajustado periódicamente, se recomienda usar lenguaje sencillo. Contiene pautas, normas de convivencia referida a normas de disciplina.

El PAT. Es un instrumento de gestión en donde se concreta los objetivos del PEI y actividades de manera detallada que se desarrollaran durante el año. La actualización y evaluación es permanente en función a sus necesidades o de situaciones imprevistas. Contiene actividades a realizar durante el año, con plazos establecidos tomando en cuenta las comisiones y comités, la calendarización de las horas lectiva tomando en cuenta la modalidad, nivel, ciclo y modelo de servicio educativo. En los anexos pueden contener los horarios de clases, programación de monitoreo de la práctica docente, las reuniones de planificación curricular y las actividades institucionales descritas detalladamente.

La Ley General de Educación Peruana (Ley No 28044), mencionó el director es la máxima autoridad de una IIEE quien dirige y nos representa oficialmente, es el administrador directo de la gestión pedagógica, administrativo e institucional y está al tanto del desarrollo óptimo de los diferentes procesos educativos. Es la responsabilidad del director planificar, organizar, dirigir, ejecutar, vigilar y evaluar el servicio educativo que va ofreciendo. Es quien conduce en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, del Plan Anual de Trabajo (PAT), del Reglamento Interno (RI) y demás documentos de gestión, impulsando la intervención de los miembros de la comunidad educativa (Tafur et al., 2011).

C. Dimensión organizativa

Miranda (2016) manifestó que la dimensión organizativa se refiere a la secuencia de procesos que se siguen para conseguir objetivos establecidos a nivel institucional. Efectivamente, la forma de organización entre sus integrantes y el tipo de actividades que realizan en los colegios, determinan la calidad de sus logros.

D. Dimensión comunitaria.

Miranda (2016) es referente al trabajo que realiza el director como institución con la organización y el cuidado con la colectividad humana con exigencias específica.

Tipos de gestión directiva

Existen diferentes formas y estilos de conducta de un director. Rojas (2011) señaló que la gestión directiva es democrático participativo, cuando el director tiene o mantiene una buena relación con todo su equipo, buscando la participación e intervención de todos los participantes para dar solución a un problema, utilizando estrategias de convencimiento a para el personal y lograr los objetivos.

Tendencia al compromiso e implicancia, tiene relación con el anterior, teniendo en cuenta que la comunicación no es permanente no lo logra en su totalidad, está centrada directamente solo a los que laboran en la misma institución y estudiantes dejando de lado a los padres de familia. Este tipo de director está preocupado por la participación de los integrantes de la institución a la vez genera espacios de opiniones para el logro de objetivos, empleando el convencimiento para dar mayor responsabilidad y compromiso.

Tendencia consultiva. Donde los directores tienen mayor preocupación por tener buenas relaciones, teniendo el principal interés en cumplir los objetivos, observando que los niveles de convencimiento son muy bajos, pero en la toma de decisiones realiza consultas anticipadas, pero al final el director es quien decide.

Centralizado en pocos niveles de participación. El que da la solución es el director, enfocando principalmente en dar cumplimiento de tareas, por eso la mayor decisión lo toma el director, no existe tanta comunicación ni participación de la comunidad educativa en tal sentido prevalece el ordenar o mandar.

Hay autores que mencionan un estilo adecuado que puede darse entre los actores para el cumplimiento pertinente de los objetivos. Es como indica Mera (2015) indica que el director es quien lidera, está pendiente de los cambios que ocurren o afectan a la institución con el único objetivo de generar estrategias y de esa manera conducir de manera adecuada a la institución educativa.

El monitoreo que se realiza a la gestión directiva de las instituciones educativas es parte de la estrategia de formación en servicio para optimizar la labor pedagógica, partiendo de la reflexión analítica, la identificación de dificultades y logros que permitan tomar decisiones e implementar las transformaciones requeridas (Minedu, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que encaminó en buscar y resolver una situación problemática real encontrada en el contexto donde se originó en cuanto a las deficiencias que se observó en la gestión directiva del director. Según Supo (2015) indicó que la investigación a realizar tiene la única intención de actuar y brindar algunas alternativas de solución al problema existente para obtener resultados en un contexto actual, para tal se tienen que intervenir.

De enfoque cuantitativo porque se eligió por un proceso secuenciado de mediación para la variable gestión directiva que permite cuantificar y medir mediante la estadística. Cadena et al. (2017) mencionaron, los estudios de enfoque cuantitativo son las que recogen, orientan analizan los datos cuantitativos, tiene una medición penetrante y controlada, son objetivas.

De método hipotético-deductivo, tomando en cuenta este proceso se planteó la hipótesis, lo cual se contrastó y verificó su verdad o falsedad, en tal sentido, el estudio permitió conocer nuevas formas de ver las ideas teóricas acerca de la gestión directivas en instituciones educativas de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac. Para Rodríguez et al. (2017) esta secuencia tiene a la hipótesis, porque desde un inicio se da las nuevas predicciones, la cual por procedimientos deductivos se va verificar y contrastar su veracidad o su falsedad.

El diseño del estudio fue no experimental, porque la variable de estudio no se manipuló, es decir, no se sometió ningún tipo de aliciente para modificar las respuestas de la muestra de estudio. Hernández et al. (2014) expresaron que el diseño no experimental consiste en recoger información de la muestra de estudio sin someter a ningún cambio intencionado de la variable de estudio, y la información se obtiene en un solo momento y tiempo único.

Se consideró el nivel descriptivo comparativo, porque describió y comparó los resultados de la variable gestión directiva en las IIEE de siete distritos a partir del monitoreo realizado a los directores. En tal sentido, Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que el estudio del nivel descriptivo comparativo tiene el propósito de realizar o determinar comparaciones entre el conjunto de muestras de estudio para identificar o establecer las semejanzas y diferencias.

Diseño descriptivo comparativo (Paniagua y Condori, 2018 p. 34).

M1	O1
M2	O2
M3	O3
M4	O4
M5	O5
M6	O6
M7	O7

$O1 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O2 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O3 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O4 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O5 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O6 \begin{smallmatrix} \equiv \\ \neq \end{smallmatrix} O7$

Donde:

M1, M2, M3, M4, M5, M6 y M7 = muestras

O1, O2, O3, O4, O5, O6 y O7= observaciones

O1 a O7 = comparación entre cada una de las muestras.

(=) = resultados semejantes.

(≠) = resultados diferentes.

Simboliza la comparación en las observaciones que se puedan dar: cumplen o no cumplen.

Donde:

M: muestra

O: Representa las observaciones en cada uno de las muestras de IIEE

3.2 Variables y operacionalización

Gestión directiva

Miranda (2016) mencionó que son acciones encaminadas al logro de los objetivos o propósitos de una institución educativa, teniendo en cuenta la organización de la gestión educativa para el cumplimiento adecuado de la misión institucional realizando la formación e investigación de calidad prestando diferentes servicios a la comunidad educativa en lo pedagógica, es fijar estrategias o alternativas orientadas a mejorar la calidad de servicio educativo. Institucional, conjunto de actividades que realiza el director para para dirigir una organización mediante una conducción de tareas, esfuerzos y recursos. Organizativa refieren a la secuencia de actividades, al añadir importancia a esta variable y trabajar en ellas generando resultado final el producto el servicio ofrecido y comunitario trabajo con la organización comunal y el cuidado con la colectividad humana.

Operacionalización

De igual manera, es el proceso de dimensionar y realizar precisiones de los indicadores de la variable para hacer medible los conceptos y a la vez para cuantificar la variable, se tomó en cuenta la definición de las dimensiones con sus indicadores y la categoría ordinal de la escala de Likert, en cada uno de los respectivos ítems propuestos en el instrumento (tabla en anexo).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue conformada por 186 directores de las instituciones educativas de siete distritos pertenecientes a la UGEL Chincheros. Apurímac, 2021. Según Carrasco (2017) es el conjunto de todos los elementos que corresponden al ámbito o contexto donde se va desarrollar el trabajo de investigación.

Tabla 1

Cantidad de directores por distrito

N°	Distritos	Cantidad de directores
1	Chincheros	32
2	Anco-Huallo	30
3	Huaccana	30
4	Ranracancha	25
5	Ocobamba	25
6	Uranmarca	24
7	Ongoy	20
	Total	186

La muestra fue de tipo probabilístico conformado por 126 directores de las IIEE de los siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac. Quezada (2015) señaló que es un grupo pequeño de la población y donde se evalúa sus características particulares, generalmente con el propósito de inferir las características de toda la población.

La muestra se calculó aplicando la fórmula de Fisher.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(186)(1.960)^2(0.500)(0.500)}{(0.050)^2(186 - 1) + (1.960)^2(0.500)(0.500)}$$

$$n = \frac{(186)(3.8416)(0.500)(0.500)}{(0.0025)(185) + (3.8416)(0.500)(0.500)}$$

$$n = \frac{178.6344}{0.4625 + 0.9604}$$

$$n = \frac{178.6344}{1.4229}$$

$$n = 125.5424836$$

Donde:

n = muestra

N= población

p= eventos favorables (0, 5)

q= eventos desfavorables (0, 5)

z= nivel de significación (1, 96)

E= margen de error (0, 05)

Muestra de estudio.

Total 126

Para la elección de cada uno de los directores se utilizó el muestreo probabilístico estratificado aleatorio. Según Arispe et al. (2020) mencionaron que un muestreo probabilístico estratificado consiste en que todos los sujetos tienen la misma posibilidad de formar la muestra a ser estudiada (p. 94).

Tabla 2

Muestra por distrito

población	
Chincheros	32
Anco-Huallo	30
Huaccana	30
Ranracancha	25
Ocobamba	25
Uranmarca	24
Ongoy	20
Total	186

Tabla 3*Muestreo por distrito*

población	
Chincheros	22
Anco-Huallo	20
Huaccana	20
Ranracancha	17
Ocobamba	17
Uranmarca	16
Ongoy	14
Total	126

Procedimiento.

186 100%

126 x

x=68%

Chincheros

32 100%

x 68%

X=22

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la observación utilizando la lista de cotejo para verificar la información de la variable gestión directiva. Paniagua y Condori (2018) mencionaron que la observación es ver atentamente el objeto o el hecho para tomar la información y registrarlo para su posterior análisis e interpretación. También es definido como el registro sistemático y válido de informaciones para verificar hipótesis que se realiza mediante el contacto directo del sujeto y el objeto.

Ñaupas et al. (2018) mencionaron que la lista de cotejo es una herramienta de investigación que va servir a la observación o es llamada hoja de chequeo o check list, es una hoja de control, de verificación y ayuda a sistematizar la observación de diferentes aspectos y actividades.

Tabla 4*Ficha técnica del instrumento para medir la gestión directiva*

Instrumento	Lista de cotejo sobre gestión directiva
Autora:	Bach. Marianela Redondez Velasquez
Lugar de aplicación:	IIEE de siete distritos UGEL Chincheros
Administrado a:	Directores
Año de aplicación:	2021
Objetivo:	Describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en IIEE de siete distritos.
Dimensiones:	Institucional, pedagógica, organizacional y comunitaria
Cantidad de ítems:	32 ítems
Escala:	1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: Indiferente, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Niveles:	Alto:120-160, Medio:80– 119, Bajo: 31 – 79
Tiempo:	25 minutos
Confiabilidad:	0,885

Validez y confiabilidad

La validez es la pertinencia de un instrumento, para medir lo que se desea medir, está referido a la exactitud, claridad, autenticidad, eficacia y pertinencia con que el instrumento mide lo que se quiere medir, este quiere decir que es la eficacia de un instrumento que permite describir lo que le interesa al examinador (Ñaupas et al., 2018).

Los instrumentos fueron validados por juicio de los expertos, para dar su conformidad para la aplicación del instrumento, el instrumento en realidad mide la variable que indica, que es la gestión directiva en IIEE de siete distritos (tabla en anexo)

El instrumento tuvo la siguiente confiabilidad, se aplicó la lista de cotejo a 25 directores de las IIEE de siete distritos, UGEL Chincheros, tomando en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach de acuerdo a los datos y las herramientas estructuradas, obteniendo 0,885 para la variable gestión directiva. De otro lado, se aplicó el instrumento a toda la muestra de 126 directivos y el valor de confianza es

de 0,725. Ñaupás et al. (2018) mencionaron, el instrumento es confiable cuando permite determinar que el mismo mide lo que quiere medir y aplicado varias veces indica el mismo resultado, cuando al realizar mediciones hechas no varían ni en el tiempo ni en la aplicación (tabla en anexo).

3.5 Procedimientos

Se realizó la revisión de la información que brindaron los directores durante el monitoreo, se diseñó el instrumento de evaluación, luego se clasifican los datos obtenidos, se recoge la información utilizando el instrumento, posteriormente se sistematiza en el Excel de acuerdo a las dimensiones y al final se ordena para ser tabulados a través de software estadística SPSS.25.

3.6 Método de análisis de datos

Primero se sistematizó los resultados utilizando el software SPSS.25 o con Excel creado, se elaboró tablas, gráficos y se realizó el análisis descriptivo, considerando los objetivos y las hipótesis de estudio. Para diferenciar y comparar los resultados recogidos, se hará el uso de las tablas sobre gestión directiva y el análisis inferencial, para verificar la hipótesis de acuerdo a los datos recogidos, mediante la prueba de H Kruskal-Wallis. Al finalizar se formularon las conclusiones teniendo en cuenta los objetivos planteados con los resultados obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas tomadas por el investigador fueron:

El estudio se realizó con mayor responsabilidad utilizando acciones como los referentes teóricos utilizados están referidas con sus caracteres bibliográficos, el estudio respetará los derechos del autor, estableciendo los principios y reconociendo la propiedad intelectual, se respetará el anonimato de los directores participantes en el proyecto al momento de recoger la información, el proyecto analizará y hará saber los resultados obtenidos sin adulterar y realizar cambios, se protegerá el derecho a la confidencialidad e imagen, no se dará a conocer la identificación de los colaboradores a la vez el estudio cumple con todas las disposiciones que emite la Universidad Cesar Vallejo

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Según la Tabla 5 y la Figura 1, se evidencia que la gestión directiva según los distritos donde se manifiesta se encuentra en diferentes niveles; así como se expresa a continuación: en Chincheros destaca el nivel alto (17 %); en Anco-Huallo sobresale el nivel bajo (16 %); en Huaccana destaca el nivel alto (15 %); en Ranracanacha destaca el nivel bajo (13 %); en Ocobamba sobresale el nivel alto (13 %); en Uranmarca sobresale el nivel bajo (13 %); y por último, en Ongoy destaca el nivel alto (8 %). No obstante, en la muestra de estudio, los niveles donde no se presentó ninguna cantidad ni porcentaje fueron aquellos vinculados con el nivel bajo en Chincheros, Huaccana, Ocobamba y Ongoy; también aquellos que se asociaron con el nivel medio en Anco-Huallo, Ranracanacha y Uranmarca. Finalmente, donde se visualizó el nivel alto, en los distritos de Anco-Huallo, Ranracanacha y Uranmarca.

Tabla 5

Niveles de la gestión directiva según cada distrito

		Tabla cruzada Gestión Directiva * Distrito							
		Distritos							
		Chinche ros	Anco- Huallo	Huacca na	Ranrac anacha	Ocoba mba	Uranma rca	Ongoy	Tota l
Gestión Directiva	Bajo	0	20	0	17	0	16	0	53
	Medio	1	0	1	0	1	0	4	7
	Alto	21	0	19	0	16	0	10	66
Total		22	20	20	17	17	16	14	126

Figura 1

Niveles de la gestión directiva según cada distrito

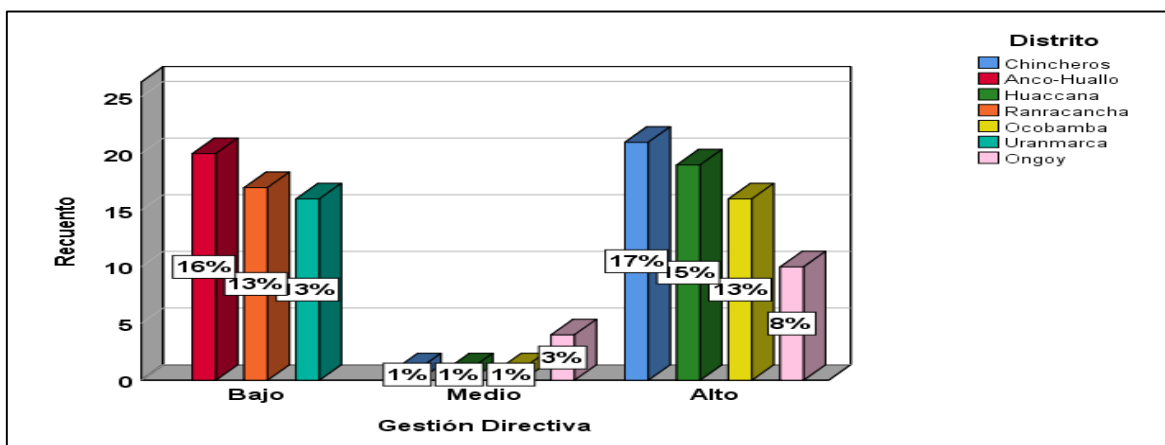


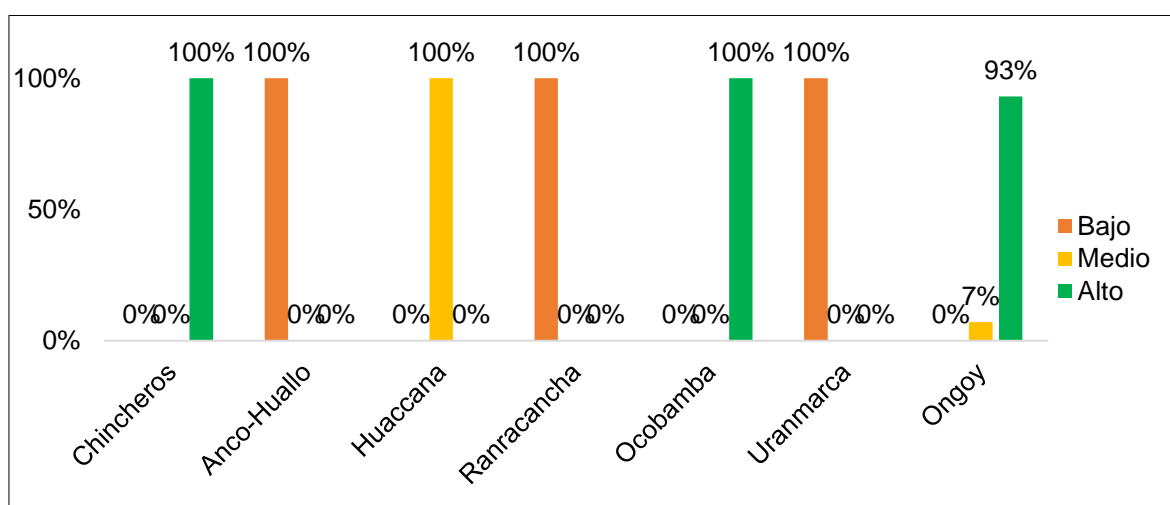
Tabla 6

Niveles de la gestión institucional

Nivel	Distritos													
	Chincheros		Anco-Huallo		Huaccana		Ranracancha		Ocobamba		Uranmarca		Ongoy	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	20	100%	0	0%	17	100%	0	0%	16	100%	0	0%
Medio	0	0%	0	0%	0	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	7%
Alto	22	100%	0	0%	20	0%	0	0%	17	100%	0	0%	13	93%
Total	22	100%	20	100%	20	100%	17	100%	17	100%	16	100%	14	100%

Figura 2

Niveles de gestión institucional



Respecto a la distribución de los porcentajes de los distintos distritos donde se ubican las II.EE, se observa en la Tabla 6 la siguiente distribución: Chincheros

donde destaca el nivel alto (100%); Anco-Huallo donde destaca el nivel bajo (100%); Huaccana donde destaca el nivel medio (100%); Ranracancha donde destaca el nivel bajo (100%); Ocobamba donde destaca el nivel alto (100%); Uranmarca donde destaca el nivel bajo (100%) y Ongoy donde destaca el nivel alto (93%) y también se expresa el nivel medio (7%).

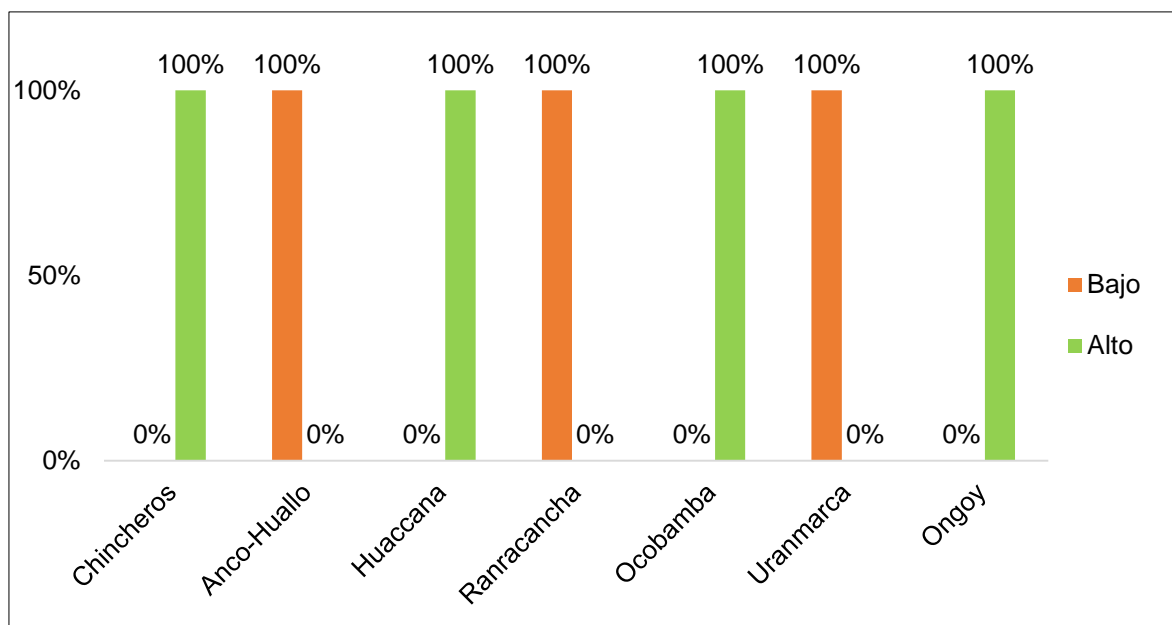
Tabla 7

Niveles de la gestión pedagógica

Nivel	Distritos													
	Chincheros		Anco-Huallo		Huaccana		Ranracancha		Ocobamba		Uranmarca		Ongoy	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	20	100%	0	0%	17	100%	0	0%	16	100%	0	0%
Alto	22	100%	0	0%	20	100%	0	0%	17	100%	0	0%	14	100%
Total	22	100%	20	100%	20	100%	17	100%	17	100%	16	100%	14	100%

Figura 3

Niveles de la gestión pedagógica



Respecto a la distribución de los porcentajes de los distintos distritos donde se ubican las II.EE, se observa en la Tabla 7 la siguiente distribución: Chincheros donde destaca el nivel alto (100 %); Anco-Huallo donde destaca el nivel bajo (100 %); Huaccana donde destaca el nivel alto (100 %); Ranracancha donde destaca el

nivel bajo (100 %); Ocobamba donde destaca el nivel alto (100 %); Uranmarca donde destaca el nivel bajo (100 %) y Ongoy donde destaca el nivel alto (100 %).

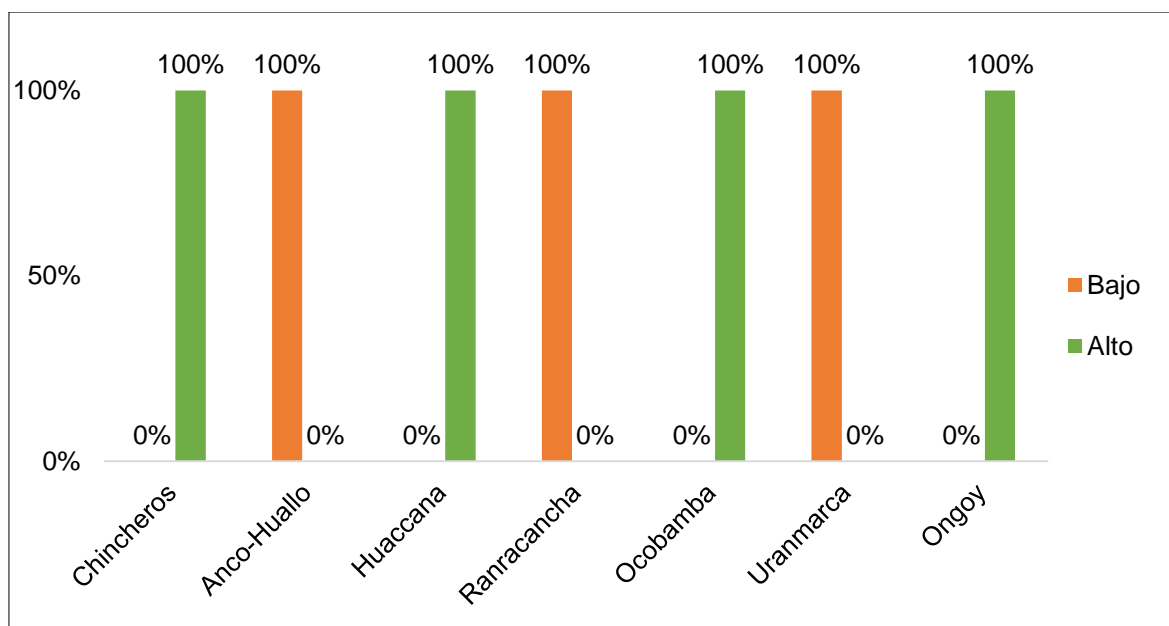
Tabla 8

Niveles de la gestión organizacional

Nivel	Distritos													
	Chincheros		Anco-Huallo		Huaccana		Ranracan- cha		Ocobamba		Uranmarca		Ongoy	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	20	100%	0	0%	17	100%	0	0%	16	100%	0	0%
Alto	22	100%	0	0%	20	100%	0	0%	17	100%	0	0%	14	100%
Total	22	100%	20	100%	20	100%	17	100%	17	100%	16	100%	14	100%

Figura 4

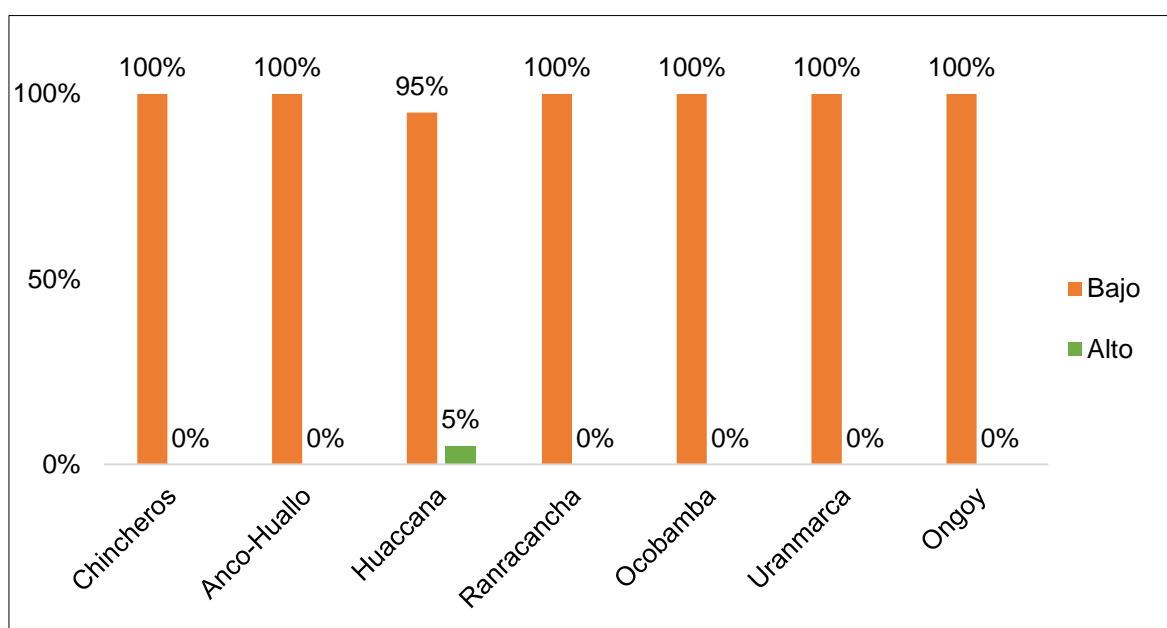
Niveles de la gestión organizacional



Respecto a la distribución de los porcentajes de los distintos distritos donde se ubican las II.EE, se observa en la Tabla 8 la siguiente distribución: Chincheros donde destaca el nivel alto (100 %); Anco-Huallo donde destaca el nivel bajo (100 %); Huaccana donde destaca el nivel alto (100 %); Ranracan-cha donde destaca el nivel bajo (100 %); Ocobamba donde destaca el nivel alto (100 %); Uranmarca donde destaca el nivel bajo (100 %) y Ongoy donde destaca el nivel alto (100 %).

Tabla 9*Niveles de la gestión comunitaria*

Nivel	Distritos													
	Chincheros		Anco-Huallo		Huaccana		Ranracanc ha		Ocobamba		Uranmarca		Ongoy	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	100%	20	100%	19	95%	17	100%	17	100%	16	100%	14	100%
Alto	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	22	100%	20	100%	20	100%	17	100%	17	100%	16	100%	14	100%

Figura 5. Niveles de la gestión comunitaria

Respecto a la distribución de los porcentajes de los distintos distritos donde se ubican las II.EE, se observa en la Tabla 9 la siguiente distribución: Chincheros donde destaca el nivel bajo (100 %); Anco-Huallo donde destaca el nivel bajo (100 %); Huaccana donde destaca el nivel bajo (95 %) y también se evidencia el nivel alto (5 %); Ranracancho donde destaca el nivel bajo (100 %); Ocobamba donde destaca el nivel bajo (100 %); Uranmarca donde destaca el nivel bajo (100 %) y Ongoy donde destaca el nivel bajo (100 %).

Prueba de normalidad

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla (anexo), se observa que la muestra del estudio fueron 126 directores de II.EE. de siete distritos, correspondientes a la UGEL Chincheros Apurímac, por lo que se utilizó la prueba

de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de 0.000, debido a su potencia estadística de 0.313 y también porque la cantidad de la muestra fue más de 50 personas. Además, se debe entender que esta prueba sirve para verificar si las puntuaciones que hemos obtenido de la muestra siguen una distribución normal. Es decir, permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica (Hernández y Mendoza, 2018).

Prueba H de Kruskal –Wallis:

Ramírez y Polack (2019), la prueba de H de Kruskal Wallis, es un método no paramétrico que sirve para probar la hipótesis nula de las muestras de la población que provienen y sean similares o de la misma, la variable que se estudia tenga una distribución continua y con escala ordinal, para clasificar los valores se toma en cuenta a que muestra pertenecen y al final se calculan la sumatoria de todos los rangos de los valores de cada muestra. La prueba de estadística es.

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1)$$

En donde N es el número de valores en el total de las muestras; el número de ni valores contiene en la enésima y Ri es la suma de rangos de enésima muestra. De acuerdo al cálculo de H de K-W, se realiza la comparación con el valor de 2:k-1 que se encuentra en la tabla de distribución de chi-cuadrado con k-1 con un grado de libertad y la significancia anhelada. En el presente estudio se va comparar la gestión directiva de las IIEE de siete distritos.

Prueba de hipótesis

Supo (2014), señaló que la hipótesis nula es la que especifica el proceso para poner a prueba y determinar si se puede aceptar o rechazar una afirmación, luego del análisis, la (Ha) refuta a la (Ho)

Decisión estadística

Arias (2017), indicó el método que se utiliza para ver o tomar decisiones estadísticas es el p-valor, el cual menciona la importancia del estudio, es decir que p-valor señala que la diferencia observada se debe a sucesos ocasionados al azar. En tal sentido p significa la probabilidad de que Ho sea verdadero, por tal motivo:

P-valor \leq α , permite rechazar la Ho, donde α , es el nivel de significancia.

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 .

Si $p\text{-valor} > \alpha$, entonces no se rechaza la H_0 .

Nivel de significancia

Para Vargas (2008), la hipótesis nula es la que determina la prueba de significancia en los resultados, estableciendo la probabilidad de encontrar la diferencia de ser real la (H_0), con intervalos de seguridad del 95% lo que significa que son utilizados como prueba de significancia con un solo 5% de duda. Quiere decir, si la Sig. menos 0,05; no se rechaza la (H_0) si la Sig. Mayor 0,05; se rechaza la (H_0)

Hipótesis general

H_0 : No existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

H_1 : Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Tabla 10

Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión directiva

Rangos			
	Distrito	N	Rango promedio
Gestión Directiva	Chincheros	22	91.84
	Anco-Huallo	20	27.00
	Huaccana	20	91.68
	Ranracancha	17	27.00
	Ocobamba	17	91.35
	Uranmarca	16	27.00
	Ongoy	14	83.07
	Total	126	

Tabla 11

Kruskal-Wallis de la gestión directiva

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Gestión Directiva
H de Kruskal-Wallis	117.712
Gl	6
Sig. Asintótica	0.000

Nota: a. Prueba de Kruskal Wallis; b. Variable de agrupación: Distrito.

En la Tabla 11 se muestran los resultados comparativos de la gestión directiva según los distritos de estudio. Así, para la comparación de “k” muestras independientes se procedió con el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis, cuyo valor fue 117,712 con 6 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p valor igual a 0.000 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, en la comparación se tiene que p valor $< \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por lo expuesto, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

H₁: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Tabla 12

Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión institucional

Rangos			
	Distrito	N	Rango promedio
Gestión Institucional	Chincheros	22	90.50
	Anco-Huallo	20	27.00
	Huaccana	20	90.50
	Ranracancha	17	27.00
	Ocobamba	17	90.50
	Uranmarca	16	27.00
	Ongoy	14	87.89
	Total	126	

Tabla 13

Kruskal-Wallis de la gestión institucional

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	Gestión Institucional
H de Kruskal-Wallis	123.745
Gl	6
Sig. Asintótica	0.000

Nota: a. Prueba de Kruskal Wallis; b. Variable de agrupación: Distrito.

En la Tabla 13 se muestran los resultados comparativos de la gestión institucional según los distritos de estudio. Así, para la comparación de “k” muestras independientes se procedió con el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis, cuyo valor fue 123,745 con 6 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p valor igual a 0.000 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, en la comparación se tiene que p valor $< \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por lo expuesto, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 2

H₀: No existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

H₂: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Tabla 14

Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión pedagógica

Rangos			
	Distrito	N	Rango promedio
Gestión Pedagógica	Chincheros	22	90.00
	Anco-Huallo	20	27.00
	Huaccana	20	90.00
	Ranracancha	17	27.00
	Ocobamba	17	90.00
	Uranmarca	16	27.00
	Ongoy	14	90.00
	Total	126	

Tabla 15

Kruskal-Wallis de la gestión pedagógica

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Gestión Pedagógica	
H de Kruskal-Wallis	125.000
Gl	6
Sig. Asintótica	0.000

Nota: a. Prueba de Kruskal Wallis; b. Variable de agrupación: Distrito.

En la Tabla 15 se muestran los resultados comparativos de la gestión pedagógica según los distritos de estudio. Así, para la comparación de “k” muestras

independientes se procedió con el análisis estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis, cuyo valor fue 125,000 con 6 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p valor igual a 0.000 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, en la comparación se tiene que p valor $< \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por lo expuesto, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 3

H₀: No existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

H₃: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Tabla 16

Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión organizacional

Rangos			
	Distrito	N	Rango promedio
Gestión Organizacional	Chincheros	22	90.00
	Anco-Huallo	20	27.00
	Huaccana	20	90.00
	Ranracancha	17	27.00
	Ocobamba	17	90.00
	Uranmarca	16	27.00
	Ongoy	14	90.00
	Total	126	

Tabla 17

Kruskal-Wallis de la gestión organizacional

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Gestión Organizacional	
H de Kruskal-Wallis	125.000
Gl	6
Sig. Asintótica	0.000

Nota: a. Prueba de Kruskal Wallis; b. Variable de agrupación: Distrito.

En la Tabla 17 se muestran los resultados comparativos de la gestión organizacional según los distritos de estudio. Así, para la comparación de “k”

muestras independientes se procedió con el análisis estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis, cuyo valor fue 125,000 con 6 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p valor igual a 0.000 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, en la comparación se tiene que p valor $< \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por lo expuesto, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 4

H₀: No existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

H₄: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Tabla 18

Comparación de los distritos donde se ejecuta la gestión comunitaria

Rangos			
	Distrito	N	Rango promedio
Gestión Comunitaria	Chincheros	22	63.00
	Anco-Huallo	20	63.00
	Huaccana	20	66.15
	Ranracancha	17	63.00
	Ocobamba	17	63.00
	Uranmarca	16	63.00
	Ongoy	14	63.00
	Total	126	

Tabla 19

Kruskal-Wallis de la gestión comunitaria

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
Gestión Comunitaria	
H de Kruskal-Wallis	5.300
Gl	6
Sig. Asintótica	0.506

Nota: a. Prueba de Kruskal Wallis; b. Variable de agrupación: Distrito.

En la Tabla 19 se muestran los resultados comparativos de la gestión comunitaria según los distritos de estudio. Así, para la comparación de “k” muestras

independientes se procedió con el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis, cuyo valor fue 5,300 con 6 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p valor igual a 0.506 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. Por ello, en la comparación se tiene que p valor $> \alpha$, lo que implica no rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente no existe diferencia significativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación revelaron que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL de Chincheros. Apurímac, 2021, debido que el estadístico H de Kruskal-Wallis halló 117,712, cuyo p valor $< \alpha$, que permite afirmar la existencia de diferencia significativa. Estos hallazgos se relacionan con el estudio de Turin (2019) acerca de la gestión directiva, donde comparó los compromisos de gestión directiva apreciándose que existe diferencia en ambas instituciones puesto que $p_valor < 0.05$, implicó rechazar la hipótesis nula. Peralta (2015) manifestó que la gestión directiva influye en las funciones administrativas, pedagógicas y comunitarias como dimensiones, y la variable motivación laboral utilizó como dimensiones los factores motivacionales y el modelo de reforzamiento. Además, Macías (2018) indicó que durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la gestión directiva puede mejorar el desempeño de los docentes apoyándose en la motivación laboral, donde directivos y docentes deben interrelacionarse. También Echenique (2017) señaló que la gestión directiva permite el desarrollo de las competencias directivas y, en consecuencia, mejora la gestión escolar con resultados satisfactorios.

Se determinó que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, mediante el estadístico H de Kruskal-Wallis determinó el resultado de 123,745, cuyo p valor $< \alpha$, quiere decir, que existen diferencias significativas. Estos hallazgos se relacionan con Guillen (2015), en su tesis gestión directiva y clima institucional, concluyó que existe una relación de $r=0,787$. Es decir, hay buen nivel de gestión institucional y está vinculada al clima institucional para ampliar y organizar el horizonte educativo, no perder el rumbo de las metas a fin de llegar a buen nivel de convivencia escolar. Se suma la investigación de Benjumea et al. (2015) quienes expresaron que la gestión institucional se ve fortalecida según los propósitos de calidad, de acuerdo con la necesidad y el contexto social donde se desarrolle el currículo educativo. También se consideró lo expresado por Rodríguez (2016) quien indicó que la misión institucional se vincula con la planificación dentro del área laboral, por ello se destaca la participación de los docentes y directores, quienes generan las políticas institucionales dentro de las

IIEE, a fin de concretizar su organización interna y extenderla al alumnado para operar de manera adecuada y respetuosa en las labores cotidianas.

Los resultados de la investigación indicaron que existe diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021, a la determinación del estadístico H de Kruskal-Wallis fue 125,000, cuyo p valor $< \alpha$, significa que existen diferencias significativas. Coincide con la investigación de Aguilar (2019) quien abordó el tema y expresó que la gestión pedagógica tiene 4.8% de importancia en la gestión directiva, por lo que destaca su preponderancia en la gestión de las instituciones educativas. Además, la gestión pedagógica, según Miranda (2016) sirve para fijar estrategias orientadas a mejorar la calidad de servicio educativo de las diferentes IIEE. Asimismo, Unesco (2011) indicó que la dimensión pedagógica es un proceso fundamental que permite realizar el proceso de planificación y ejecución curricular para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados de la investigación indicaron que existe diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, a la determinación del estadístico H de Kruskal-Wallis fue 125,000, cuyo p valor $< \alpha$, es decir, existen diferencias significativas. En este contexto, Miranda (2017) manifestó que la gestión organizacional es un requisito clave para la labor pedagógica, porque propone estrategias que facilitarán la ejecución de los procedimientos administrativos. Asimismo, Turín (2019) expresó que una adecuada gestión organizacional apoya a las instituciones educativas, generando compromisos de gestión escolar. También Miranda (2016) refirió que dentro de la gestión organizacional, la secuencia de actividades es importante, pues si se trabaja correctamente el producto será de calidad.

Los resultados indicaron que no existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros. Apurímac, 2021, a la determinación del estadístico H de Kruskal-Wallis fue 5,300, cuyo p valor $> \alpha$, se logra afirmar que no existe diferencias significativas. Este resultado no coincide con Palomares (2017) quien determinó una relación positiva y alta ($r= 0.843$; $p < 0,05$), quien concluyó que la gestión comunitaria también asocia la planeación y la satisfacción laboral, pues solo así se

podrán llegar a las metas propuestas dentro de la institución. Finalmente, Miranda (2016) determinó que el trabajo que se realiza dentro de la comunidad recae en varias ocasiones en los directores que son vistos como líderes educativos, por ello, la labor que realiza en la institución debe reflejarse en la organización comunal para el trabajo colectivo.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021. Los distritos de Chincheros, Huaccana, Ocobamba y Ongoy muestran altos índices de gestión directiva; mientras que los distritos de Anco-Huallo, Ranracancha y Uranmarca obtienen resultados bajos. También, la prueba de hipótesis muestra diferencias significativas en la gestión directiva de las instituciones educativas de los siete distritos de la UGEL Chincheros.

Segunda:

Se probó que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021. Los distritos de Chincheros, Ocobamba y Ongoy tienen altos índices en gestión institucional; el distrito de Huaccana se encuentra en nivel medio; mientras que los distritos de Anco-Huallo, Ranracancha y Uranmarca muestran nivel bajo. A la vez la hipótesis muestra diferencias significativas en lo institucional en los siete distritos.

Tercera:

Se probó que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021. Los distritos de Chincheros, Huaccana, Ocobamba y Ongoy obtienen nivel alto en gestión pedagógica; mientras que los distritos de Anco-Huallo, Ranracancha y Uranmarca tienen nivel bajo. También, la prueba de hipótesis muestra diferencias significativas en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de los siete distritos de la UGEL Chincheros.

Cuarta:

Se probó que existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de los siete distritos, en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021. Al comparar la gestión organizacional, los resultados descriptivos señalan que los distritos de Chincheros, Huaccana, Ocobamba y Ongoy obtienen nivel alto; mientras que los distritos de Anco-Huallo, Ranracancha y Uranmarca tienen nivel bajo. También, la prueba de hipótesis muestra diferencias significativas en la gestión organizacional de las instituciones educativas de los

siete distritos de la UGEL Chincheros.

Quinta:

Se probó que no existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de los siete distritos, en la UGEL Chincheros, Apurímac, 2021. Al comparar la gestión comunitaria, los resultados reflejan que todos los distritos de la provincia de Chincheros tienen nivel bajo; es decir, ningún distrito con altos índices en el trabajo con la comunidad. Lo manifestado no rechazar la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al Ministerio de Educación realizar diferentes talleres o cursos en gestión directiva, para formar o capacitar a los directivos con el fin de mantener a los directivos actualizados en las labores institucionales, pedagógicas y organizacionales, para mejorar, asegurar el trabajo óptimo y la educación de calidad a través de la gestión.

Segunda:

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local, realizar el monitoreo a los directivos en gestión institucional de manera trimestral con la única intención de identificar sus dificultades y fortalezas en cuanto a su gestión, a fin de realizar la retroalimentar y garantizar la mejora de su labor directivo en su institución educativa.

Tercera:

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local, trabajar de la mano con los directores de estos distritos, a fin de consolidar una gestión pedagógica óptima y eficiente en cada una de sus IIEE, así el desempeño y la organización serán primordiales y se verá reflejado el trabajo interno en las proyecciones realizadas en sus áreas de trabajo y en el aula.

Cuarta:

Se sugiere a todos los directivos en general tomar como referencia esta investigación para seguir utilizando diferentes espacios en su autoformación y participar en los talleres o cursos que realizan la DRE y UGEL en gestión organizacional para promover el trabajo colaborativo entre directivos con el único objetivo de tener una adecuada gestión y se reflejará en los resultados a finales de año donde se compara el rendimiento académico y organizacional de las IIEE.

Quinta:

Se sugiere a las personas interesadas o investigadores realizar estudios en gestión comunitaria y en otras ligadas al área educativa con el objetivo de ensanchar su campo de estudio, pues como se ha evidenciado, no se observó diferencias y, en consecuencia los docentes podrán mejorar en el trabajo a fin de lograr en los estudiantes capacidades y destrezas adecuadas para su desempeño en el aula y para perfeccionar su gestión involucrando a toda la comunidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Habilidades directivas en la gestión educativa en las instituciones de la Red 24 en la Ugel 04-Comas 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38615>
- Aguirre, N. (2019). *Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38278/aguirre_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arispe, C., Yangali, J., Guerreo, M., Lozada, O., Acuña, L y Arrellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Assante, D. (2016). *La dirección de un centro educativo: claves para una gestión de tareas complejas*. <https://www.educaweb.com/noticia/2016/11/10/direccion-centro-educativo-claves-gestion-tareas-complejas-10627/>
- Barbarà, S. (2016). *La dirección escolar del siglo XXI: funciones, aptitudes y retos*. <https://www.educaweb.com/noticia/2016/11/10/direccion-escolar-siglo-xxi-funciones-aptitudes-retos-10621/>
- Benjumea, A., Lancheros, D., y Zarate, A. (2015). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: Configuraciones emergentes y complejas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repositorio.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres, I. (2020). *Educación en el escenario actual de pandemia. Utopía y praxis Latinoamericana*, 2(25). Esp.5. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27963984001/html/index.html>
- Cadena, P., Rendon, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F y Sangerman, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603-en.pdf>

- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la teoría de la administración*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Echenique, C. (2017). *Capacidades directivas de la nueva gestión y satisfacción laboral en docentes de secundaria, UGEL 04, Comas, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8502/Echenique_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>
- Gallardo, E. (2017) *metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guillen, C. (2015). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/129?show=full>
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38278>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGraw-Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jiménez, G. (2016). *La dirección de los centros educativos, entre el ideal y la realidad*. <https://www.educaweb.com/noticia/2016/11/10/direccion-centros-educativos-ideal-realidad-10645/>

- Jiménez, M. (2015). *La educación popular en el siglo XXI. Una resistencia.*
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/3765
- López, R., García, H., y Martínez, I., (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior.*
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es&nrm=iso
- Macias, L. (2018). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la escuela de Educador Básica “José Martínez Queirolo”, Guayaquil, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3225847>
- Marín, J. (2015). *Los docentes frente al cambio de gestión directiva: la dinámica micropolítica de un colegio privado de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4740>
- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela.*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2015). *Implementación sistema de monitoreo para mejorar.*
<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=33086>
- Minedu (2016). *Resolución viceministerial N° 081-2016-MINEDU. Aprobar el instructivo para la implementación del diplomado de gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.*
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/171416-081-2016-minedu>
- Minedu (2018). *Plan nacional y lineamientos de política de formación docente en servicio.*
http://hakuyacharegiones.minedu.gob.pe/sites/default/files/documento_para
- Minedu (2019a). *Sistema de Gestión de la Calidad del Servicio Educativo.*
<https://simon.minedu.gob.pe>
- Minedu (2019b). *Resolución viceministerial N° 011-2019-MINEDU. “Norma que regula los Instrumentos de Gestión de Instituciones Educativas y Programas*

- de educación básica". <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257544-011-2019-minedu>
- Minedu (2020). *Resolución Viceministerial N° 273-2020-MINEDU*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf>
- Miranda, A. (2017). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 22-33. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582018000300198&lang=es
- Miranda S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, 7, 32. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562
- Norén, A. (2021). *Estudiar en tiempos de pandemia*. <https://www.educabolivia.bo/>
- Palomares, C. (2016). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8892>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. <https://corladancash.com/archivo/2225>
- Paniagua, C., y Condori, O. (2018). *Investigación científica en educación*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Peralta, G. (2015). *Gestión del director y motivación laboral en los docentes en educación básica, nivel de media general* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarre>
- Pérez, S., Yapias, D. y Muñoz, R. (2019), *Percepción de la gestión directiva en instituciones educativas de la UGEL N° 06 - Lima Metropolitana estudio comparativo según los resultados de la ECE 2015* [Tesis de maestría,

- Universidad Femenina del Sagrado Corazón].
<http://hdl.handle.net/20.500.11955/535>
- Puente, T y María, R. (2019). *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13588>
- Quezada, C. (2015). *Metodología de la investigación educativa*.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0060.pdf>
- Rodríguez, A y Pérez, A. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Román, C. (2013) *factores asociados al abandono y la deserción escolar en América Latina: Una mirada en conjunto*.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55127024002.pdf>
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Libro manual de términos en investigación*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano A., y Martín, C. (2016). *Diagnóstico de la problemática actual de las direcciones escolares*.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5eVI3KAUECoJ:https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/51637/51783/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&lr=lang_en%7Clang_es
- Supo, J. (2015). *Metodología de la investigación*.
https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/la_metodologia_de_la_investigacion/37
- Supo, J. (2014) *Como probar una hipótesis/el ritual de la significancia estadística*
<https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3mo-probar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-supo.pdf>
- Tafur, R. (2019). *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13588>
- Turin, G. (2019). *Compromiso de gestión escolar en dos instituciones educativas estatales. Lima-2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38130?locale-attribute=es>

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones educativas.*

Lance gráficos SAC.

<https://es.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/manual-de-gestin-para-directores-de-iiee>

UNESCO (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y El Caribe: Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región.*

http://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_caribe.pdf

UNESCO (2020). *El liderazgo docente en tiempos de crisis para reinventar el futuro.*

<https://ucsp.edu.pe/el-liderazgo-docente-en-tiempos-de-crisis-para-reinventar-el-futuro/>

Vargas. R. (2008). *Estadística II/ programa administración pública territorial*

<http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/6-Estadstica-ii.pdf>

Villarreal, D. (2018). *Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35633>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estudio descriptivo comparativo del monitoreo de la gestión directiva de II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.

Nombre: Bach. Marianela Redondez Velásquez.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable: gestión directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
<p>Principal: ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?</p> <p>Secundario: 1. ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021? 2. ¿Cuál es el nivel del</p>	<p>Principal: Describir y comparar el monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>Secundario: 1. Describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021. 2. Describir y comparar</p>	<p>Principal: Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>Secundario: 1. Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión institucional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p>	<p>D1: Institucional</p>	<p>-Proyecto educativo institucional. -Proyecto curricular institucional. -Plan anual de trabajo. -Reglamento interno.</p>	<p>01; 02, 03; 04; 05 06; 07; 08; 09; 10 11; 12; 13 14; 15; 16; 17; 18</p>	<p>Ordinal 5: Siempre 4: Casi siempre 3: Indiferente 2: Casi nunca 1: Nunca</p>	<p>Alto: 120–160 Medio: 80 – 119 Bajo: 32 – 79</p>
			<p>D2: Pedagógico</p>	<p>-Planificación curricular. -Evaluación.</p>	<p>19; 20; 21 22; 23; 24</p>		
			<p>D3: Organizacional</p>	<p>-Logros obtenidos en la IIEE. -Cumplimiento de objetivos en la IIEE</p>	<p>25; 26 27; 28</p>		

<p>monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?</p> <p>4. ¿Cuáles es el niveles del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021?</p>	<p>el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica de II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>3. Describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>4. Describir y comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p>	<p>2. Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión pedagógica en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>3. Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión organizacional en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p> <p>4. Existen diferencias significativas al comparar el nivel del monitoreo de la gestión comunitaria en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021.</p>	<p>D4: Comunitaria</p>	<p>-Motiva la participación de la comunidad educativa. -Soporte socioemocional.</p>	<p>29; 30 31; 32</p>		
---	--	--	----------------------------	---	-------------------------------	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rangos		
D1: Institucional	-Proyecto educativo institucional.	01; 02, 03; 04; 05	Ordinal	Alto: 120–160		
	-Proyecto curricular institucional.	06;07;08;09;10	5: Siempre	Medio:		
	-Plan anual de trabajo.	11;12;13	4: Casi siempre	80 – 119		
	-Reglamento interno.	14;15;16;17,18	3: Indiferente	Bajo:		
D2: Pedagógico	-Planificación curricular.	19;20;21	2: Casi nunca	32 – 79		
	-Evaluación.	22;23;24	1: Nunca			
D3. Organizacional	-Logros obtenidos en la IIEE.	25; 26				
	-Cumplimiento de objetivos en la IIEE	27;28				
D4. Comunitaria	-Motiva la participación de la comunidad educativa.	29; 30				
	-Soporte socioemocional	31; 32				

Anexo 3: Instrumento de investigación

Lista de cotejo

Gestión directiva

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Br. Marianela Redondez Velasquez, con N. ° DNI 41564867, de la Universidad César Vallejo. La presente lista de cotejo constituye parte de una investigación de título: “Estudio descriptivo comparativo del monitoreo de la gestión directiva en II.EE. de siete distritos, UGEL Chincheros. Apurímac, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente lista de cotejo:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión directiva.

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

Indiferentes (I) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión directiva.	N	CN	I	CS	S
Dimensión 1: Gestión institucional					
1) Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).					
2) Los docentes incorporan la educación a distancia o remota en el Proyecto Educativo Institucional.					
3) Incentiva la participación de la comunidad educativa					

para actualizar el PEI.					
4) Incorpora en su PEI la visión- misión, objetivos y valores Institucionales.					
5) Aprueba con una Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional.					
6) Cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI).					
7) Actualiza el PCI incorporando las competencias por ciclo del Currículo Nacional de la Educación Básica emitido por el MINEDU.					
8) Gestiona la participación de los docentes para actualizar el PCI.					
9) Aprueba con Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional.					
10) Facilita al docente el Proyecto Educativo Institucional para elaborar su Proyecto Curricular de Aula (PCA).					
11) Cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT).					
12) Gestiona la participación de los docentes, auxiliares y padres de familia para actualizar el PAT.					
13) Incorpora en el PAT actividades relacionadas a la emergencia sanitaria.					
14) Cuenta con el Reglamento Interno (RI).					
15) Gestiona la participación de la comunidad educativa para actualizar y conocer las funciones insertadas en el RI.					
16) Aprueba con una Resolución Directoral el RI.					
17) Difunde el reglamento interno (RI) a toda la comunidad educativa.					
18) Clarifica las funciones de los docentes, padres de familia y estudiantes establecidas en el RI.					
Dimensión 2: Gestión pedagógica					
19) Cuenta con la planificación curricular actualizada.					

20) Realiza reuniones con docentes diferenciando el ciclo o grado para diseñar la planificación curricular.					
21) Gestiona una propuesta de planificación curricular en función a las necesidades e intereses de los estudiantes y comunidad.					
22) Realiza reuniones de autoevaluación con los docentes sobre su práctica pedagógica.					
23) Evalúa bimestralmente la planificación curricular.					
24) Realiza la evaluación formativa con sus docentes.					
Dimensión 3: Gestión organizacional					
25) Logra gestionar materiales educativos para la institución.					
26) Realiza alianzas con Organización no Gubernamental (ONG) y tambos.					
27) Cumple con las actividades programadas en el PAT.					
28) Cuenta con el comité de responsable de materiales y mantenimiento.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria					
29) Cuenta con el directorio de docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de la comunidad educativa.					
30) Realiza actividades para involucrar a toda la comunidad educativa.					
31) Cuenta con el plan de soporte socioemocional e incorpora acciones de acuerdo con el COVID-19 para los docentes.					
32) Realiza de manera quincenal o mensual talleres de soporte emocional.					

Muchas gracias

Anexo 4: Validación de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI)	X		X		X		
2	Los docentes incorporan la educación a distancia o remota en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Incentiva la participación de la comunidad educativa para actualizar el PEI.	X		X		X		
4	Incorpora en su PEI la visión- misión, objetivos y valores Institucionales.	X		X		X		
5	Aprueba con una Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
6	Cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI).	X		X		X		
7	Actualiza el PCI incorporando las competencias por ciclo del Currículo Nacional de la Educación Básica emitido por el MINEDU	X		X		X		
8	Gestiona la participación de los docentes para actualizar el PEI.	X		X		X		
9	Aprueba con Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
10	Facilita al docente el Proyecto Educativo Institucional para elaborar su Proyecto Curricular de Aula (PCA)	X		X		X		
11	Cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT).	X		X		X		
12	Gestiona la participación de los docentes, auxiliares y padres de familia para actualizar el PAT.	X		X		X		
13	Incorpora en el PAT actividades relacionadas a la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	Cuenta con el Reglamento Interno (RI)	X		X		X		
15	Gestiona la participación de la comunidad educativa para actualizar y conocer las funciones insertadas en el RI.	X		X		X		
16	Aprueba con una Resolución Directoral el RI.	X		X		X		
17	Difunde el reglamento interno (RI) a toda la comunidad educativa.	X		X		X		
18	Clarifica las funciones de los docentes, padres de familia y estudiantes establecidas en el RI.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuenta con la planificación curricular actualizada.	X		X		X		
20	Realiza reuniones con docentes diferenciando el ciclo o grado para diseñar la planificación curricular.	X		X		X		
21	Gestiona una propuesta de planificación curricular en función a las necesidades e intereses de los estudiantes y comunidad.	X		X		X		
22	Realiza reuniones de autoevaluación con los docentes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
23	Evalúa bimestralmente la planificación curricular	X		X		X		
24	Realiza la evaluación formativa con sus docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Logra gestionar materiales educativos para la institución	X		X		X		
26	Realiza alianzas con Organización no Gubernamental (ONG) y tamkos	X		X		X		

27	Cumple con las actividades programadas en el PAT	X		X		X	
28	Cuenta con el comité de responsable de materiales y mantenimiento	X		X		X	
DIMENSION 4: GESTION COMUNITARIA							
29	Cuenta con el directorio de docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de la comunidad educativa	X		X		X	
30	Realiza actividades para involucrar a toda la comunidad educativa	X		X		X	
31	Cuenta con el plan de soporte socioemocional e incorpora acciones de acuerdo al COVID-19 para los docentes	X		X		X	
32	Realiza de manera quincenal o mensual talleres de soporte emocional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CUNO CHUNGA, Jaime DNI: 40854894

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación con Mención en Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible

28 de mayo del 2021.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1	Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI)	X		X		X		
2	Los docentes incorporan la educación a distancia o remota en el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
3	Incentiva la participación de la comunidad educativa para actualizar el PEI.	X		X		X		
4	Incorpora en su PEI la visión- misión, objetivos y valores Institucionales.	X		X		X		
5	Aprueba con una Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
6	Cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI).	X		X		X		
7	Actualiza el PCI incorporando las competencias por ciclo del Currículo Nacional de la Educación Básica emitido por el MINEDU	X		X		X		
8	Gestiona la participación de los docentes para actualizar el PEI.	X		X		X		
9	Aprueba con Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional	X		X		X		
10	Facilita al docente el Proyecto Educativo Institucional para elaborar su Proyecto Curricular de Aula (PCA)	X		X		X		
11	Cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT).	X		X		X		
12	Gestiona la participación de los docentes, auxiliares y padres de familia para actualizar el PAT.	X		X		X		
13	Incorpora en el PAT actividades relacionadas a la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	Cuenta con el Reglamento Interno (RI)	X		X		X		
15	Gestiona la participación de la comunidad educativa para actualizar y conocer las funciones insertadas en el RI.	X		X		X		
16	Aprueba con una Resolución Directoral el RI.	X		X		X		
17	Difunde el reglamento interno (RI) a toda la comunidad educativa.	X		X		X		
18	Clarifica las funciones de los docentes, padres de familia y estudiantes establecidas en el RI.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA								
19	Cuenta con la planificación curricular actualizada.	X		X		X		
20	Realiza reuniones con docentes diferenciando el ciclo o grado para diseñar la planificación curricular.	X		X		X		

21	Gestiona una propuesta de planificación curricular en función a las necesidades e intereses de los estudiantes y comunidad.	X		X		X	
22	Realiza reuniones de autoevaluación con los docentes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X	
23	Evalúa bimestralmente la planificación curricular	X		X		X	
24	Realiza la evaluación formativa con sus docentes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ORGANIZACIONAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
25	Logra gestionar materiales educativos para la institución	X		X		X	
26	Realiza alianzas con Organización no Gubernamental (ONG) y tambos	X		X		X	
27	Cumple con las actividades programadas en el PAT	X		X		X	
28	Cuenta con el comité de responsable de materiales y mantenimiento	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA							
29	Cuenta con el directorio de docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de la comunidad educativa	X		X		X	
30	Realiza actividades para involucrar a toda la comunidad educativa	X		X		X	
31	Cuenta con el plan de soporte socioemocional e incorpora acciones de acuerdo al COVID-19 para los docentes	X		X		X	
32	Realiza de manera quincenal o mensual talleres de soporte emocional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORDOVA MOLLO, Jan Carlo Macleay DNI: 41102566

Especialidad del validador: Maestro en Evaluación De Aprendizaje Por Competencias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Ciudad: 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

28 de mayo del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1	Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
2	Los docentes incorporan la educación a distancia o remota en el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
3	Incentiva la participación de la comunidad educativa para actualizar el PEI.	✓		✓		✓		
4	Incorpora en su PEI la visión- misión, objetivos y valores Institucionales.	✓		✓		✓		
5	Aprueba con una Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI).	✓		✓		✓		
7	Actualiza el PCI incorporando las competencias por ciclo del Currículo Nacional de la Educación Básica emitido por el MINEDU	✓		✓		✓		
8	Gestiona la participación de los docentes para actualizar el PEI.	✓		✓		✓		
9	Aprueba con Resolución Directoral el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
10	Facilita al docente el Proyecto Educativo Institucional para elaborar su Proyecto Curricular de Aula (PCA)	✓		✓		✓		
11	Cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT).	✓		✓		✓		
12	Gestiona la participación de los docentes, auxiliares y padres de familia para actualizar el PAT.	✓		✓		✓		
13	Incorpora en el PAT actividades relacionadas a la emergencia sanitaria.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con el Reglamento Interno (RI)	✓		✓		✓		
15	Gestiona la participación de la comunidad educativa para actualizar y conocer las funciones insertadas en el RI.	✓		✓		✓		
16	Aprueba con una Resolución Directoral el RI.	✓		✓		✓		
17	Difunde el reglamento interno (RI) a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Clarifica las funciones de los docentes, padres de familia y estudiantes establecidas en el RI.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cuenta con la planificación curricular actualizada.	✓		✓		✓		
20	Realiza reuniones con docentes diferenciando el ciclo o grado para diseñar la planificación curricular.	✓		✓		✓		
21	Gestiona una propuesta de planificación curricular en función a las necesidades e intereses de los estudiantes y comunidad.	✓		✓		✓		
22	Realiza reuniones de autoevaluación con los docentes sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
23	Evalúa bimestralmente la planificación curricular	✓		✓		✓		
24	Realiza la evaluación formativa con sus docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Logra gestionar materiales educativos para la institución	✓		✓		✓		
26	Realiza alianzas con Organización no Gubernamental (ONG) y tambos	✓		✓		✓		
27	Cumple con las actividades programadas en el PAT	✓		✓		✓		

28	Cuenta con el comité de responsable de materiales y mantenimiento	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: GESTION COMUNITARIA		SI	No	SI	No	SI	No
29	Cuenta con el directorio de docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
30	Realiza actividades para involucrar a toda la comunidad educativa	✓		✓		✓	
31	Cuenta con el plan de soporte socioemocional e incorpora acciones de acuerdo al COVID-19 para los docentes	✓		✓		✓	
32	Realiza de manera quincenal o mensual talleres de soporte emocional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CASTILLO ALARCON, Juan Cansio **DNI:**31167162

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

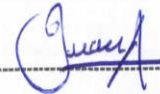
28 de mayo del 2021.

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Tabla. Operacionalización de la Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
D1. Institucional	-Proyecto educativo institucional.	01; 02, 03; 04; 05	Ordinal	Alto:
	-Proyecto curricular institucional.	06;07;08;09;10	5: Siempre	120–160
	-Plan anual de trabajo.	11;12;13	4: Casi	Medio:
	-Reglamento interno	14;15;16;17,18	siempre	80 – 119
	-Evaluación	22;23;24	3: Indiferente	Bajo:
D3. Organizacional	-Logros obtenidos en la IIEE.	25; 26	2: Casi nunca	32 – 79
D4. Comunitaria	-Cumplimiento de objetivos en la IIEE	27;28	1: Nunca	
	-Motiva la participación de la comunidad educativa.	29; 30		
	-Soporte socioemocional	31; 32		

Nota: Adaptado de gestión directiva (Miranda, 2016)

Anexo 6: Relación de validadores

N°	Validadores	Instrumento 1
1	Mag. Jaime Cuno Chunga	Aplicable
2	Mag. Jan Carlo Macleey Cordova Moyo	Aplicable
3	Mag. Juan Cancio Castillo Alarcón	Aplicable

Anexo 7: Prueba de confiabilidad del instrumento

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Institucional	,878	18
Pedagógica	,892	6
Organizacional	,886	4
Comunitaria	,884	4
Gestión directiva (prueba total)	,885	32

