



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Competencias directivas en la gestión educativa en los tres
colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autora:

Izquierdo Pablo Vitaliana Juana (ORCID: 0000-0003-3605146)

Asesor:

Dra. Bernardo Santiago Madelaine (ORCID: 0000-0002-6745-2138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, así mismo gracias a mi hija Margaret y a mi esposo Wilber por el apoyo y la motivación constante que han sido muy importantes durante el periodo de mi formación académica y profesional; así llegar a consolidar la obtención de este grado.

A la Doctora Madelaine Bernardo Santiago por la paciencia y el aporte fundamental en el desarrollo de la investigación, que han contribuido de manera positiva y determinante para lograr con éxito la culminación de la tesis.

Vitaliana Juana

Agradecimiento

Expresar mi sincero reconocimiento a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo incondicional para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A mis colegas maestros de las tres instituciones pertenecientes al distrito de San Pedro de Chaná, por su apoyo valioso para cristalizar este trabajo.

A la Universidad César Vallejo, y a sus docentes por brindarme herramientas y conocimientos a lo largo de mi formación.

Vitaliana Juana

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra	25
Tabla 2. Validación de juicio de expertos sobre Competencias directivas y gestión educativa	27
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de las variables	28
Tabla 4. Niveles de las competencias directivas	30
Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones de las competencias directivas	31
Tabla 6. Niveles de la gestión educativa	32
Tabla 7. Niveles de las dimensiones gestión educativa	33
Tabla 8. Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general	34
Tabla 9. Valores de la bondad de ajuste para el modelo del objetivo general	34
Tabla 10. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	35
Tabla 11. Competencias directivas en la gestión educativa	35
Tabla 12 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	36
Tabla 13. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	37
Tabla 14. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	37

Índice de figuras

Figura 1. Barra de las competencias directivas	30
Figura 2. Barra de las competencias directivas y sus dimensiones	31
Figura 3. Barra de la gestión educativa	32
Figura 4. Barra de las dimensiones de la gestión educativa	33

Resumen

El estudio se ubicó dentro de la línea de investigación de gestión y calidad educativa. Por ello, se planteó como objetivo determinar la influencia entre las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021, siguiendo los pasos del método científico. Asimismo, se consideró el diseño no experimental – correlacional causal con alcance temporal, porque no se manipularon las variables y se basó en un solo momento para el recojo de datos. Además, el enfoque del estudio fue cuantitativo, porque se plantearon resultados estadísticos. Se trabajó con una población de 45 docentes, donde la muestra estuvo conformada por la misma cantidad aplicando el muestreo no probabilístico para su selección. Por consiguiente, se aplicó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario, para luego realizar el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, y finalmente, obtener una confiabilidad de 0.825 para las competencias directivas, y de 0.932 para la gestión educativa, logrando concluir: De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,716). Confirmándose de esta manera la hipótesis general y el objetivo general del estudio.

Palabras clave: Competencias directivas, Gestión educativa, institucional, administrativa

Abstract

The study was located within the research line of management and educational quality. Therefore, the objective was to determine the influence between managerial competencies in educational management in the three public schools of the San Pedro de Chaná-Ancash district, 2021, following the steps of the scientific method. Likewise, the non-experimental - causal correlational design with temporal scope was considered, because the variables were not manipulated and it was based on a single moment for data collection. In addition, the focus of the study was quantitative, because statistical results were raised. We worked with a population of 45 teachers, where the sample consisted of the same number applying non-probability sampling for their selection. Therefore, the survey technique was applied, its instrument being the questionnaire, to then carry out the process of validity and reliability before its application, and finally, obtain a reliability of 0.825 for managerial skills, and 0.932 for management. education, managing to conclude: From the statistical results of ordinal regression, the influence of managerial competences in educational management was found in the three public schools of the San Pedro de Chaná-Ancash district, 2021. (Nagelkerke = 0.716). Thus confirming the general hypothesis and the general objective of the study. Keywords: Management skills, Educational management, institutional, administrative

Keywords: Management skills, Educational, institutional, administrative management

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la educación es considerada como medio de una transformación social, en la actualidad, requiere la atención de muchos aspectos para lograr resultados que encaminen al desarrollo de la sociedad. La educación actual en diferentes centros educativos, colegios, escuelas, y programas requiere de una serie de competencias directivas para obtener resultados que favorezcan el bien individual y colectivo de las personas. Los líderes pedagógicos (directores) en la actualidad tienen dificultades para desarrollar una gestión con resultados óptimos, ya que según resultados que se muestran en diferentes estudios y evaluaciones realizadas a los estudiantes, estos aparecen por debajo de los niveles esperados. El liderazgo escolar de los directivos por años ha sido recargado en acciones administrativas, por ello se centró la atención en analizar la parte administrativa, de redacción de documentos, entre otras actividades que han desatendido los resultados en la mejora de los aprendizajes (Domingo, 2020).

A nivel internacional, durante varios años consecutivos se han evaluado a los estudiantes de diversos niveles educativos, cuyo reflejo de estos resultados evidenciaron la capacidad de liderazgo, según lo expuesto por Barrientos, Silva y Antúnez (2016), indicaron que, en los diferentes países del mundo, de acuerdo a resultados de las pruebas PISA (Programa de evaluación implementada por la OCDE), y otras en matemáticas y ciencias. Concluyeron que lo más resaltante de los informes es que las instituciones educativas que alcanzaron la mejora del logro educativo son aquellas en las que los directores presentaron la serie de competencias directivas necesarias para conseguir una administración eficaz que conlleve a estos resultados esperados. En la actualidad, el liderazgo educativo exige el empoderamiento en diferentes competencias de parte de los directivos y presta mucha atención al desarrollo de los aprendizajes y, en consecuencia, a sus resultados.

Sobre el particular, Bolívar et al. (2013), describieron al liderazgo, como una manera más amplia que comparte y distribuye funciones estando situada en el corazón de las entidades educativas. En el contexto de Colombia, ocurre algo muy similar, según lo mencionado por Miranda (2016), donde resaltó las competencias que necesita el director para que gestione de manera articulada los

procesos educativos, identificando que el principal problema que afrontan es la falta de capacitación para dirigir un centro educativo.

En el caso del Perú, según lo registrado por Núñez y Díaz (2017), afirmaron que el problema principal que presenta el perfil de los directores, es la falta de preparación para asumir cargos de instituciones educativas, sumado a ello, se tiene que la gestión de las instituciones no se cumple en su totalidad. Además, el estudio de Herrera y Tobón (2017), señalaron que el perfil que debe cumplir el director se encuentra asociado con la gestión educativa, puesto que tiene que articularse para que se pueda integrar la sociedad y las instituciones, y así trabajar en conjunto a la hora de identificar e interpretar problemas que se presenten en el contexto, gestionando de forma colaborativa.

Las competencias directivas de los líderes pedagógicos se sostienen en diferentes documentos normativos como: el Marco del Buen Desempeño Directivo, guías, entre otros documentos orientadores emanados por el sector, como también por otros organismos internacionales (Mejía, 2018). Es importante saber cuál es el impacto de los conocimientos directivos en la gestión educativa de las instituciones; esto facilitará la toma de decisiones para el mejoramiento de la gestión y la optimización de los resultados en la gestión administrativa, institucional y pedagógica de la institución.

Una organización educativa necesita de gestionar adecuadamente los conocimientos a nivel institucional, ya que esto permite la integración, y la participación activa y colaborativa de todos los miembros de la institución. Consecuentemente, se lograrían resultados favorables, principalmente para los escolares en cuanto a la optimización de sus aprendizajes (Sánchez, 2018). Estas razones contribuyeron a la idea de realizar un trabajo de investigación en una institución pública del distrito de San Pedro de Chaná – Ancash, en la cual se establecieron las relaciones que existen entre el perfeccionamiento de las competencias directivas, alineado a los resultados de la gestión educativa vista desde varios aspectos o dimensiones de estudio (Meza, Torres y Mamani, 2020).

A propósito de la pandemia del Covid-19, se puede afirmar que ha sido un golpe fuerte a la educación, puesto que la comunidad educativa no se encontraba preparados para afrontar esta problemática ocurrida en diferentes escenarios. Por

ejemplo, en la región Ancash, especialmente en las zonas rurales, se ha puesto en evidencia las deficiencias pedagógicas y administrativas de las escuelas. En el caso de las instituciones educativas seleccionadas, situadas en el distrito de San Pedro de Chaná, pasó algo muy similar a los otros contextos, donde la competencia directiva se vio afectada por el campo tecnológico, a pesar que empezó con una educación virtual desde el inicio del aislamiento social. La institución educativa no estuvo preparada para afrontar y, uno de los problemas principales fue que los docentes no se encontraban capacitados para el manejo de las herramientas tecnológicas, por otra parte, se observó que, por la ubicación de la escuela y la residencia de los estudiantes no contaban con condiciones de acceso a la tecnología, generando que la educación no se pueda brindar de manera óptima.

Por otro lado, respecto a la gestión educativa, se encontró que los acontecimientos que se viven en la actualidad se encuentran limitaciones por los recursos con los que se cuentan, presentándose inconvenientes en la gestión pedagógica con los recursos digitales, las plataformas digitales y, sobre todo, con escaso conocimiento y acceso de los padres al internet. Este conocimiento tecnológico de los padres no es suficiente para que puedan brindar soporte a sus hijos, darle continuidad en el desarrollo de las competencias y favorecer el aprendizaje autónomo.

De lo expresado anteriormente, se planteó como problema general: ¿Cuál es la influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021?; luego se formularon los siguientes objetivos específicos: 1) ¿Cuál es la influencia de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021?; 2) ¿Cuál es la influencia de las competencias intratécnicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021?; finalmente; 3) ¿Cuál es la influencia de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021?

La justificación práctica del estudio pretendió establecer las relaciones que existen entre las competencias directivas y los resultados en la gestión educativa

en las instituciones educativas seleccionadas, a través de la aplicación de técnicas estadísticas. Sin lugar a duda, esto conllevó a identificar las debilidades y fortalezas de los actores educativos, los resultados de la gestión, el logro de los aprendizajes de los educandos, el nivel de participación y compromiso de los servidores, consecuentemente a tomar decisiones para implementar acciones de mejora en pro de fortalecer la gestión institucional.

Con respecto al campo teórico, se basó en la teoría seleccionada para las variables, pudiendo ser utilizadas como antecedentes en futuros estudios. Por otro lado, la organización interna es considerada un factor importante que orienta el desarrollo de las actividades, todo esto bajo el liderazgo directivo. Este líder centra sus actividades basadas en dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños, todos ellos establecidos en el Marco del Buen Desempeño Directivo, MINEDU (2018). Estas orientaciones y competencias garantizan el accionar institucional para el logro de los aprendizajes de los estudiantes y el buen desarrollo institucional.

En el campo metodológico, el estudio identificó instrumentos que permitieron analizar a las variables, las cuales podrán ser utilizadas en futuros estudios para analizar otras realidades. Además, la gestión educativa entendida como una serie de acciones que favorecen el desarrollo institucional de las organizaciones educativas, comprende el resultado que busca todo director competente. Por tal razón, es importante conocer las competencias directivas que se manejan en la conducción de las instituciones educativas. Estas competencias fueron plasmadas en el documento normativo orientador denominado, Marco del Buen Desempeño Directivo. Este instrumento es la guía en el accionar de la gestión educativa encabezada por el director de una institución educativa, por lo cual realizar un estudio acerca de las competencias directivas y su influencia que tiene en la gestión educativa a nivel institucional es muy importante, por cuanto va a permitir establecer niveles de logros en los resultados de la gestión, conllevando a tomar decisiones para la mejora de los resultados a nivel institucional, primordialmente en el aprendizaje de los estudiantes como máxima aspiración educativa.

Dentro de este marco, se consideró como objetivo general: Establecer la influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres

colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. En base a ellos, se planteó como objetivos específicos: Establecer la influencia de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Siendo otro: Establecer la influencia de las competencias intratéticas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021. Finalmente: Establecer la influencia de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021.

Luego, se planteó como hipótesis general: Existe influencia significativa de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021. Posteriormente, se plantearon como hipótesis específicas: 1) Existe influencia significativa de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021; 2) Existe influencia significativa de las competencias intratéticas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021; finalmente, 3) Existe influencia significativa de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná - Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se detallaron los estudios preliminares que reforzaron y sirvieron de respaldo al estudio, además de haber sido relevantes para desarrollar la discusión, donde se realizó la comparación de resultados y el análisis pertinente. Estos estudios se detallaron en las siguientes líneas:

Desde el punto de vista de Osorno (2018), en su investigación, propuso como objeto de estudio, los equipos de directores de España, considerando tres elementos: su composición, sus funciones y las capacidades para el buen desarrollo de estas ocupaciones. Como resultado se obtuvo que asumió a 169 docentes, lo que supuso un 41,2% de la muestra, concluyendo: los elementos que componen el grupo directivo se delimitaron en base a la examinación de la legislación educativa, los cuales conciernen al mismo, basándose en las secciones unipersonales de administración que ocupan, abarcando habilidades, actitudes y conocimientos, que a su vez incrimina un componente contextual. Asimismo, presume la capacidad de resolver qué hacer cuando se tiene que lidiar con una situación determinada y en un contexto concreto, no solo la capacidad de saber o saber hacer. Se delimitaron doce competencias importantes para hacer frente de manera ideal a las tareas que los grupos directivos tenían asignadas, en concordancia a patrones que han sido definidos por autores que ya han tratado este objeto de estudio en el contexto educativo español. Demostró la producción de diseño y validación de un sondeo establecido para los profesores con más de 20 acciones propias del grupo directivo, mediante el cual fueron validadas las 12 competencias claves establecidas.

De acuerdo, Serrano (2017), estuvo a cargo de desarrollar la investigación, Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz, estableció con claridad aquellas capacidades que son de mayor importancia y necesidad para poder asumir profesionalmente la administración de una institución educativa y, por ende, poner en evidencia el protagonismo que tiene la elección por medio al perfil de competencias que presentan los que han de liderar. La metodología que utilizó para llevar a cabo el desarrollo del mecanismo de investigación fue la descriptiva, ex-post-facto y transversal. Los fundamentos para la consecución de la información ligada a los individuos de la observación son:

entrevistas, indagaciones y un equipo de discusión. Los resultados alcanzados fueron que el 35 % presentaron las competencias requeridas, continuado de 21 % con dificultades, el 23 % cumplió con las funciones de tareas y actividades, el 16 % presentó un estilo de liderazgo requerido y, finalmente, el 5 % consideró el sistema educativo actual. Las conclusiones obtenidas en la parte práctica de la investigación se expresaron agrupadas para cada una de estas herramientas y objetivos. En cuanto al tipo de liderazgo que debe poseer quien asuma el cargo de director de cualquier centro educativo, concluyó que debe ser el distribuidor y facilitador que pueda servirle como base para poner en práctica el liderazgo pedagógico. No obstante, habitualmente el tipo de liderazgo que se siguen son: el de gestión, y negociador o carismático, debido a la magnitud de trabajo que tienen, la falta de tiempo y las limitaciones que se presenta en la institución.

Según, Barrientos et al. (2016), en su tesis, Competencias directivas para fomentar la colaboración de familias en las instituciones educativas, plantearon el objetivo de conocer como los padres de familia se vinculan con las competencias directivas. Para ello, se basaron en el diseño no experimental, obteniendo como resultado que un 74% de los padres presentó respuesta en la opción de acuerdo, además de sus opiniones en totalmente de acuerdo (40% y 34% respectivamente) en que los dirigentes realizan estimulación y brindan facilidades en la participación de personas y organismos externos a las instituciones, con el propósito de optimizar la calidad que se brinda en el servicio educativo. Para finalizar, concluyó que se valoró la relevancia del liderazgo en la fomentación de la incorporación familiar y comunitaria. Referente a lo anterior, como líderes educativos, deben expresar conceptos y creencias que son tan importantes como: el sentido común de la educación, la comunidad y la participación docente. Solo así, la educación ya no se limitará a las escuelas, sino, que estará abierta a la comunidad con el propósito que las instituciones puedan seguir realizando tareas educativas en relación con la familia y la comunidad.

Teniendo en cuenta a, López, García y Martínez (2019), estuvieron a cargo del estudio, La gestión directiva como potenciadora de la optimización del clima organizacional y la convivencia en las escuelas de educación media, plantearon como objetivo de estudio, conocer como la gestión educativa favorece al clima

que se presenta y la convivencia entre sus miembros. En base a ello, se apoyaron en el diseño no experimental, obteniendo como resultado el 49.8 % de los docentes aconsejaron que debe optimizar mucho la manera de acción del director en conjunto con los equipos directivos sobre como conducen la institución, por otro lado, el 36.8 % indicó todo lo contrario, mientras que, el 12.4 % prefirió no opinar, concluyendo: El panorama explorado en esta investigación enseñó la importancia de la gestión que deben asumir los roles para promover activamente la construcción de espacios de formación, los cuales se caracterizan por la integración flexible de equipos de trabajo que puedan responder a los retos y metas establecidas.

Asimismo, García, Juárez y Salgado (2018), en su estudio, Gestión escolar y calidad educativa, propusieron como objetivo conocer cómo se presenta la gestión escolar y la manera en que vincula con la calidad educativa que se brinda. Para ello se basó en el diseño no experimental, permitiéndoles concluir: En definitiva, para lograr la calidad de la educación en cualquier nivel de las instituciones escolares, más importante que la buena voluntad, es la interrelación entre la gestión educativa y la calidad del proceso de enseñanza, la conexión con la teoría de la enseñanza y el desarrollo humano, y el marco de la formación académica en relación con él. ■ Una comunidad para cambiar la sociedad y obtener recursos técnicos y económicos para mejorar cada proceso. Dado que el administrador es el gerente de educación de calidad, el administrador debe realizar tareas relacionadas y debe estar preparado para ello.

A nivel nacional, Chuquispuma (2019), en su estudio denominado, Competencia directiva en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Naciones Unidas, planteó establecer el dominio que tiene el nivel que presenta la competencia directiva en la gestión como objetivo principal. El modelo de estudio ejecutado fue el enfoque basado de manera cuantitativa, presentando un diseño no experimental, contando con 50 profesores. Por lo cual, trabajó con 24 docentes pertenecientes al nivel primario, contando también con la participación de 26 de nivel secundario como muestra. Consideró como técnica de aplicación la encuesta, usada para recabar los datos necesarios. Las respuestas fueron registradas en cuestionarios distintos que contaban con 30, y 13 preguntas

distintas calificadas con la escala Likert, acreditada por el cuestionamiento de expertos y alcanzando una confiabilidad ,840, demostrando que las competencias directivas tienen gran influencia en la gestión pedagógica del centro educativo. También concluyó: El modelo propuesto demostró que un 44,9% de la variación en la gestión pedagógica es debido al desarrollo de las competencias directivas en la institución. Según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; p=,000 < ,050.

Además, Tafur (2018), se encargó de ejecutar el estudio, Las competencias directivas en la gestión de tres Instituciones educativas escolares en la ciudad de Lima, estableciendo como objetivos de la tesis: Especificar las competencias asumidas como las más importantes dentro de la gestión escolar por directoras de tres instituciones educativas de gestión privada en Lima, hacer un análisis de las competencias que ejercen dentro del periodo de su gestión escolar, determinar el enfoque que tienen para con el cargo que están desempeñando, y descubrir cuáles son las aspiraciones que tienen dentro de él. Los resultados expresaron que las directoras que difundieron el trabajo colaborativo (en forma excelente, muy bien y bien) es elevado (83.99%), por otro lado, los estudiantes (16.01%), concluyendo: Contrariamente a la valoración que hacen de ellos y la apreciación que tienen de su movimiento dentro del control que llevan, en la práctica realizan algunas habilidades relacionadas con el cuidado de los educadores dejando a un lado la elaboración de la relajación, ya que requieren una variedad de tiempo para realizar actividades de seguimiento y acompañamiento a los educadores. Además, subestiman los deseos, intereses y demandas de los estudiantes, porque ya no les prestan atención de inmediato, no tienen tiempo para pasar por las aulas de forma permanente, ni para exponer hobby de sus iniciativas. La gestión de los administradores se restringe aprovechando la falta de autonomía en la elaboración de planes de estrategias. Igualmente, ejercen en métodos específicos las competencias que asumen como cruciales en su control universitario.

Por otro lado, Vila (2018), en su estudio, Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas situadas en primaria de Comas, estableció como propósito conocer la vinculación que presentan ambas variables.

En tal sentido, se basó en el enfoque cuantitativo, concluyendo: Se presentó una vinculación entre las variables liderazgo directivo y la gestión educativa, logrando como resultado un valor de 0.810, por medio del Rho de Spearman, considerado como directa y muy fuerte. En otras palabras, en el marco que la institución educativa mantenga una percepción de los docentes ante los directivos a través de una gestión educativa eficaz, se puede lograr que el liderazgo directivo se considere como eficiente. Con el estudio se pudo demostrar que el liderazgo es un componente que favorece a la gestión presentada en una institución, dado que le brinda los lineamientos y el soporte para desempeñarse de la mejor manera.

De acuerdo, Morales (2019), en su investigación, Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la UGEL N.º 16, provincia de Barranca, trazó como objetivo conocer cómo se relacionan las variables, para ello se basó en el diseño no experimental, logrando concluir: La hipótesis generalizada del trabajo, según existe un cotejo considerable entre habilidades directivas y desempeño laboral que ocurre dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local. La data existente se encontró entre media y moderada con un coeficiente de correlación $Rho = 0.587$. Al mismo tiempo con sig. adquirido igual a 0.000. Estos resultados confirmaron que puede existir una relación o estadísticamente fuerte entre las competencias directivas y el desempeño de los docentes, es decir, un mejor grado de habilidades del director da como resultado un mejor grado de desempeño general del trabajo y viceversa.

Desde su punto de vista, Sáenz (2018), en la tesis, Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la gestión educativa en la institución educativa, proyectó el estudio que se basa en conocer la relación que se presenta en las variables. Para ello se apoyó en el enfoque cuantitativo, concluyendo: Se registro que el liderazgo pedagógico, junto a la calidad de la gestión educativa, se encuentran vinculadas según la percepción que se tiene de los sujetos que conformaron la muestra, presentando una relación de 0.463. Se dio a conocer el grado moderado de la relación con un valor de sig. de 0.000, dando a conocer la comprobación de la hipótesis y afirmando que se presentó una relación significativa entre las variables analizadas en el proceso del estudio.

Referente al sustento teórico, las competencias directivas en la gestión educativa, en tiempos actuales, asumir la dirección de una institución educativa demanda el manejo de competencias, habilidades, destrezas entre otros aspectos relacionados al liderazgo pedagógico del directivo. Asimismo, liderar una institución implica afrontar el manejo de recursos humanos, económicos, materiales, etcétera., dentro del marco del buen desempeño docente y directivo. Las competencias directivas son una serie de acciones efectuadas por el director para garantizar el resultado óptimo de las propuestas planteadas, como metas y objetivos institucionales (Díaz, Núñez y Cáceres, 2018).

A continuación, se abordaron diferentes aspectos relacionados a las competencias directivas en el marco de la gestión educativa. Al respecto, las Competencias directivas, se relacionan con un saber hacer del ser humano, que implica potenciar capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas. Todos los seres humanos somos competentes porque desarrollamos nuestros potenciales. En este mismo contexto, las competencias directivas están asociadas al liderazgo directivo. Según Atencio, Ramírez y Zappa (2020), las principales competencias directivas imprescindibles para un buen líder son: Trabajo en equipo, asociado a la toma de decisiones, luego con una vinculación con la gestión emocional, influenciada por el liderazgo, siendo enfocada con la resolución de problemas, reforzado por la presencia de la iniciativa y emprendedora. Luego se debe presentar capacidad de negociación, finalmente presentar habilidades comunicativas.

La función directiva es una misión cada vez más aplicable en el desarrollo instruccional a la que se le ha dado una atención preferencial más efectiva en los últimos años, debido a su alto efecto y vínculo con el aprendizaje de primer nivel del alumno (Barrientos et al., 2016). Relación entre las competencias directivas y gestión, para Iturra y Cancino (2018), indicó la importancia de una ayuda estratégica para la entidad que incluye habilidades y habilidades para dirigir la institución que puede ser considerada una importante oferta para la creación de honorarios y la mejora del potencial competitivo en organizaciones ultramodernas, son la premisa de las tácticas para orientar el mercado y lograr un proceso de creación ininterrumpida de competitividad.

El director y las competencias directivas, a partir de la socioformación, el perfil del director escolar inicia porque la representación de los talentos vitales del sujeto que administra una institución educativa desea expandir constantemente para solucionar los temas de gestión directiva, liderando y acompañando las tácticas educativas necesarias a cada uno de ellos. Los estudiosos y los actores extraordinarios en ellos se involucran a través de pinturas colaborativas de acuerdo con una asignación de vida ética y con una mentalidad emprendedora para encaminar la sociedad de la información (Herrera y Tobón, 2017). Por otro lado, las competencias del director, la diversidad de niveles educativos, contextos y condiciones de los establecimientos escolares deciden algunas peculiaridades dentro de las capacidades que tiene que incrementar un director de los centros educativos. Se consideran tres organizaciones de variables para tipificar el rango establecido y determinar algunas funciones del director que se proporcionan con una relevancia única. Estas funciones deben estar acompañadas de los procesos que debe realizar (Aparicio et. al., 2020).

En cuanto, a las funciones y tareas del director, la dualidad de capacidades del director es otro de los elementos que lo complica. Por un lado, la función directiva implica dos facetas increíbles: funciones de gestión y funciones de gestión educativa. Sugieren que la eficacia de la gestión escolar exija un equilibrio entre cada uno de los aspectos. Ambas estrategias, manipular y liderar, dan globalidad y totalidad a la dirección. No se puede separar el control de la organización del propio capital humano, ya que el manejo de dicha capital implica la gestión de capacidades de gestión o, al menos, deberes relacionados con la cooperación, participación y trabajo en equipo, entre otros (González, 2006). Por tanto, no se puede reducir total y completamente el rol del director a responsabilidades técnicas, según la versión de control del Sistema educativo. Alternativamente, puede existir un doble papel como representante de la administración y del equipo docente. Además, afirmaron que la dualidad de la función directiva es engañosa, ya que, actualmente, no se permite que el director ejerza un efecto dentro del centro, ni tampoco encomendarlo hacia mejores cuerpos, recibiendo presión de ambos lados (Velázquez y Valiente, 2019).

Según, García, Cardona y Chinchilla (2001), respecto a competencias directivas, opinaron que: “Se refiere a comportamientos que le permiten al personaje tener habilidades innovadoras, de manera que contribuya a cumplir eficientemente el desafío propuesto. En otras palabras, son comportamientos ordinarios, que le dan a las competencias su persona predictiva”. Además, mencionaron que los 3 elementos principales para analizar las competencias directivas son: Dimensión 1, competencias estratégicas: Es la capacidad del director, incluyendo todas sus habilidades de negociación, relacionada con el entorno exterior del grupo para lograr efectos financieros. Dimensión 2, competencias intratéticas: Es la capacidad de ejecución y liderazgo relacionada con el clima interno de la institución y orientada al progreso de sus integrantes. Desarrollando su obligación y creencia con la organización, a su vez, destacando las relaciones interpersonales, delegación, educación, y trabajo en equipo. Para la siguiente dimensión, competencias de eficacia personal, expresaron que: Son conductas entre el director y su entorno, asociadas a su armonía y superación personal; preservando su relación activa, estimulando su efectividad, evaluando su capacidad de autogestión, y ayudando en el camino de otras personas.

Por otra parte, la gestión educativa, se particulariza por contar con un amplio imaginativo y profético de las posibilidades reales de una institución que buscan aclarar un estado de cosas o ganar un motivo seleccionado. Descrita como el conjunto de movimientos integrados para el logro de una meta de período de tiempo positiva. Es la moción principal de la administración y un vínculo intermedio entre la elaboración de planes y los objetivos particulares que deben terminarse (Vázquez, Liesa y Bernal, 2016). Desde otra perspectiva, la gestión educativa, es entendida como la agrupación de estrategias para orientar una institución educativa creativa y completa que tiene como objetivo tomar decisiones y superación para mejorar la calidad educativa, de manera que, se consoliden las necesidades privadas y colectivas de carácter educativo, cultural y económico, de una organización positiva social (Aguerrondo, 2014).

Aunado a esto, Villagómez, León y Passailaigue (2019), apuntaron que, la gestión educativa es una técnica sistemática orientada a fortalecer las instituciones educativas y sus iniciativas, con el propósito de incrementar las

técnicas pedagógicas, directivas, comunitarias y administrativas; así como, retener la autonomía institucional para reconocer de manera consistente a las necesidades educativas locales y mundiales. Es decir, el control instruccional es el conjunto de métodos incluidos y relacionados cada uno de forma horizontal y vertical dentro de un dispositivo educativo para satisfacer y atender las necesidades sociales realizadas en la formación. Añadiendo que la gestión instruccional requiere las funciones de coordinación y motivación para alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, Pulido y Olivera (2019), indicaron que, “el control educativo es la articulación de todas aquellas acciones que posibiliten alcanzar la razón del grupo académico, basada totalmente en la instrucción” (p. 115). Según lo señalado por los autores, el control académico es un conjunto de movimientos, dinámicos y flexibles, articulados de una institución educativa que buscan logros y metas académicas a nivel nacional y mundial. Es entonces, cuando la misión de los directivos es establecer situaciones para que se conozcan los objetivos futuros, teniendo en cuenta la realidad y lo que se quiere realizar para lograr los objetivos de un plan educativo. En el mismo contexto, la gestión instruccional es la agrupación de acciones interrelacionadas que se realizan a través del equipo de gestión de una institución educativa para promover y permitir el éxito de la razón pedagógica en su elección. El objetivo predominante es centrar, conocer y nuclear la unidad instruccional a través del dominio de los académicos. Del mismo modo, López (2017), manifestó que el control educativo es un paradigma completamente nuevo en el que los estándares generales de gestión se implementan en el campo preciso de la formación.

Según lo específico, la gestión educativa es una característica dirigida no solo a la forma administrativa y la ubicación pedagógica, sino también, a las tácticas internas de carácter democrático, equitativo y verde, que permitan que los jóvenes, niños, adolescentes y adultos crecer plenos, responsables y humanos poderoso; y como vecinos, capaces de construir la democracia y el desarrollo del país, armonizando su proyecto personal con una misión colectiva. En este sentido, el control académico se acerca a la democratización del dispositivo, a fin de que un control eficiente sugiera el desarrollo de residentes capaces de

construir un nosotros democrático (González, Aspeé y Sessarego, 2018). En torno a esto, la gestión educativa conlleva acciones y selecciones del gobierno político y administrativo que inciden en el desarrollo de las instituciones tutoriales en una sociedad seleccionada. Según lo citado por el autor, las acciones de control de las instituciones tutoriales deben planificarse con la ayuda del gerente. La planificación debe prever y percibir las técnicas importantes para transformar lo deseado, valorado y concepto en realidades educativas. Asimismo, el control educativo se enmarca dentro de una técnica de elaboración de planes estratégicos, por lo que se puede tener una visión asociada al entorno, cumpliendo así, con las metas relacionadas a la escolarización de los estudiantes universitarios en el medio educativo (Minakata, 2009).

Por otro lado, IPEBA (2014), afirmó que, el control educativo es la capacidad del grupo para dirigir sus métodos, activos y selección, basada en la mejora permanente de la forma de enseñar-dominar y en el logro de la formación esencial de todos los educandos universitarios a los que sirve. Sumando lo expresado a través del autor, el control académico es una técnica que se monta para edificar nuevas formas de cortejo, colaboración y organización entre los distintos actores que median para hacer cumplir, funcionar y comparar las propuestas instruccionales que se levantan desde la sociedad para remediar el problema. Del bienestar educativo, la gestión académica se tiene en cuenta como una disciplina desarrollada, cuyo objetivo primordial es ofrecer educación de primer nivel por medio de una gestión eficaz (Chacón, 2014). De acuerdo, Delgado y Sánchez (2020), indicaron que la gestión educativa es una forma encaminada a reforzar los proyectos educativos de los establecimientos, que permite conservar la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, que, a su vez, engrandece los procesos pedagógicos con el propósito de dar respuesta a los requerimientos académicas locales y regionales. También mencionaron que, el control educativo es una característica orientada a potenciar y sustentar los sistemas administrativos y tácticas pedagógicas que deben tener un propósito colectivo. La comunicación es un requisito crucial para proceder con la selección de acuerdo con las sugerencias de la organización.

En esa misma línea, se puede decir que la gestión instruccional es la agrupación de procesos preparados que facilitan a una institución educativa alcanzar sus metas y deseos. Estos procesos se observan mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación que se alimentan de cada uno de ellos y conducen a la obtención de los efectos descritos con la ayuda de los gestores.

Dimensiones de la gestión educativa, según lo expresado por Arellano (2017), y en concordancia con el Ministerio de Educación (2011), describieron las siguientes dimensiones: Gestión institucional, el control institucional es la utilidad de la agrupación de instrumentos, estrategias y enfoques dentro del control y manipulación de recursos vitales, para el progreso de las actividades que desarrolla la institución. Por lo tanto, se requiere que los directores tengan actitudes efectivas y desempeñen su cargo con transparencia, permitiendo resultados útiles para la institución (Arellano, 2017). Restringiendo esta idea, Aguerrondo (2014), reveló que la gestión institucional supone conocimiento, ahora, no simplemente pericia técnica, sino información sobre el estado de cosas en el que interviene. Por tanto, el agrado de la gestión se evalúa a través del potencial para generar, situaciones para que ocurra algo inaudito, y estrategias para desarrollarse adecuadamente.

Dado lo anterior, el control institucional es la ubicación encargada de brindar orientación técnica y social en pro de elaboración de planes, rango de precios e infraestructura de la institución educativa en el contexto de su competencia. En la misma línea, la gestión institucional es la forma administrativa general en la que el hombre o la mujer a cargo de esta característica: planifica, organiza, coordina y dirige una gestión potente en el grupo instruccional. En otras palabras, es el papel crítico máximo dentro de la unidad de facultad, ya que requiere que el individuo en ritmo esté preparado para comportarse y fortalecerse constantemente. Por otro lado, Roldan (2018), indicó que la gestión institucional es un control sistémico y, por tanto, interactúa con numerosos factores o elementos presentes en los estilos de vida cotidianos de la escuela. Consiste, por ejemplo, en lo que hacen los individuos de la red de instrucción (directores, maestros, estudiantes, personal administrativo, papá y mamá, la gente local y muchos otros), las relaciones que

establecen entre sí, los problemas que enfrentan, con y la forma en que lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, que a su, consta de normas, lineamientos y principios, para generar el conocimiento de ambientes y situaciones de los estudiantes.

Desde otro enfoque conceptual, el control institucional es el método de modificaciones y mejoras permanentes en la formación, es decir, las reformas promulgadas en la institución emergen como verdad. Para lograr esto, los líderes deben decidir adoptar métodos renovados para mejorar la educación. Por ende, una adecuada gestión institucional implica acercar la organización instruccional a determinados sueños, favoreciendo el máximo desempeño global de los estudiantes por medio del desarrollo de habilidades (Roldan, 2018). En definitiva, la gestión institucional se define al marco de referencia que sirve para distribuir la elaboración de planes, programación, uso, valoración y deber de los activos humanos, financieros, técnicos y textiles en los cuadros institucionales. A su vez, el control institucional, es el ejercicio directivo que depende de la capacidad y coordinación de mejora entre los elementos organizativos que fomenta el vínculo entre los miembros de un grupo para alcanzar la efectividad dentro de la escolarización de los estudiantes. Cabe señalar que, el control institucional establece los deberes que deben cumplir los integrantes de la comunidad educativa, para que se desarrollen planes académicos adecuados en pro del desarrollo escolar, ofreciendo lo mejor educación. Dicho de otra forma, gestión pedagógica, aseveró que es un conjunto de movimientos pedagógicos con los que el instructor de aula cumple las etapas de elaboración de planes, la forma de organizar, ejecución y evaluación de los deportes de su competencia didáctica (Arellano, 2017).

Como expresó, Cortez (2004), definió la gestión pedagógica, el desarrollo académico que es la auténtica consistencia de la labor del profesional en formación y la unidad de masterización. Por otro lado, la consulta de conocimiento y la institución de fabricación son los dispositivos primarios para asegurarse que la mejora educativa sea coherente y sistemática. El aspecto diferente del control pedagógico refiere al calendario escolar, que además de las ocasiones cívico-social-culturales y de uso, incluye, la elaboración de planes, organización,

ejecución y valoración de las mega ferias de forma efectiva de vida a realizar en tres fases. El último elemento de la gestión pedagógica describió a la evaluación académica como la razón de verificar el nivel de avance del sistema experimental que reformule al paso de los resultados.

Teniendo en cuenta a, Lubo (2007), la gestión pedagógica surge de la práctica docente que tiene su propio cuerpo de entendimiento y prácticas sociales, históricamente construida en base al desafío preciso de los establecimientos de instrucción en la sociedad. En ese aspecto, es factible resaltar que la disciplina teórica y radiológica se basa en la peculiaridad de la formación como ejercicio político y cultural, comprometido con la venta de valores éticos que orientan el ejercicio total de la ciudadanía en la sociedad democrática. Asimismo, Sander (2002), dio a conocer que la gestión suele estar respaldada por el uso de una teoría implícita o específica del movimiento humano. Es posible entonces concretar los enfoques exclusivos percibidos de la gestión pedagógica que, como su etimología la identifica, está siempre basado en orientar al niño o personaje más joven junto a la dirección de la escolarización, dependiendo del objeto que se trate y las tácticas que se pretendan, de lo contrario podrían tener resultados terribles, como el caso del formador, quien está en permanente contacto con sus estudiantes universitarios después del círculo de familiares, teniendo un bajo diploma de información del hombre o mujer características psicológicas de los estudiantes.

Por otra parte, según el MINEDU (2009), argumentó que la gestión pedagógica es ese conjunto de acciones enfocados a alcanzar al desarrollo de la enseñanza y el conocimiento de los métodos logrados a través de maestros y estudiantes. Esto significa, ir más allá de la gestión de las realidades del regalo para remodelarlas en función de los sueños. En este volumen, la gestión pedagógica conduce a un trabajo transformador, ya que no siempre se limita a operar dentro de las condiciones presentes y con los sueños dados, sino a cambiarlos progresivamente para potenciar las prácticas educativas y docentes dentro del aula.

Para Ramos (2013), control pedagógico, “es el conjunto de estrategias, toma de decisiones y ejecución de movimientos que permiten realizar las prácticas

pedagógicas, su ejecución y valoración. Se entiende del control pedagógico por la puesta de prioridades y técnicas, organización, distribución y uso de fuentes curriculares orientadas a hacer una formación satisfactoria para todos” (p. 24). A partir de las conceptualizaciones previas, fue muy viable apreciar entonces los métodos especiales de concebir el control pedagógico que, como lo identifica su etimología, busca acompañar al niño o adolescente, en el transcurso de la formación tutorial en función del objetivo que se ofrece de los trámites en cuestión. En cualquier otro caso, podría acarrear consecuencias negativas, como cuando el educador, quién está en contacto directo con sus estudiantes después de la propia familia, tiene un pequeño grado de pericia de las características mentales individuales de los estudiantes.

Tal como dijo, Nano de Mello (1998), es el eje imperativo del proceso académico en función de la escuela y el conocimiento de los académicos en su formación holística. Por otro lado, Sander (2002), argumentó, el campo teórico y praxeológico se fundamenta principalmente en el carácter extraordinario de la escolarización como práctica política y cultural dedicada a la formación de valores éticos que manualizan todo el ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática. Es debida a esa razón, que en aquellos tiempos donde, la tecnología de la información y su escolarización, y la competitividad, presionan para expandir los métodos pedagógicos de acuerdo con las demandas sociales, por lo que los instructores ahora no deben preocuparse más por el instructor, sino, por la escolarización de estudiantes capaces de sobrevivir en una sociedad de la información y aprendizaje continuo, buscando una gestión pedagógica capaz de desarrollar situaciones suficientes para que los estudiantes sean arquitectos de su método de maestría y arquitectos en su asignación de vida.

Con respecto a, gestión administrativa, se trata del conjunto de movimientos a través de los cuales el director desarrolla sus actividades a través de la consecución de las fases de la técnica ejecutiva. El control administrativo incluye comenzar a planificar, organizar, aparecer y controlar con la intención de determinar y adquirir los objetivos de la institución, mediante el uso de seres humanos y recursos para lograrlo. De esta forma, Robbins & Coulter (2005), afirmaron que, coordinar, planificar, organizar y dirigir las actividades pictóricas de

los colaboradores, con la finalidad que cumplan de manera eficiente. Asimismo, el control administrativo es un proceso de delimitación y mantenimiento del entorno ideal, para que cumpla con los objetivos precisos de la entidad de manera oportuna. En torno a esta idea, Conde (2017), mencionó, la gestión administrativa es admitida como control institucional que instituye una pericia transformadora, la cual promueve la administración a una prosperidad intacta para satisfacer los deseos y posibilidades de la unidad y los usuarios.

En otras palabras, control administrativo, mueve el conjunto articulado que se ejecuta de manera coordinada entre los artilugios únicos de la forma organizacional, para adquirir las metas que se contemplan, percibiéndose mediante el uso de la población. Argumentando esta idea, Conso (2011), expresó, la gestión administrativa es como el procedimiento a través del cual el director o equipo de control determina los movimientos a observar en sintonía con: las metas institucionales, las necesidades detectadas, los ajustes favorecidos, los nuevos movimientos solicitados, la implementación de cambios de mando, y la forma en que estos movimientos pueden lograrse y las consecuencias que se obtendrían. Asimismo, en el campo educativo, se destacan los roles predominantes: la planificación, el empleador, el rumbo y la manipulación, en vista que se ejecutan a través de recursos humanos, tecnológicos y económicos que tienen como principales objetivos, la consecución de los deseos marcados por medio de la institución educativa.

En cuanto, gestión comunitaria, son los enfoques orientados a la lectura de las necesidades de la institución educativa, buscando, consensuar y, coordinar los objetivos y pasatiempos del mismo grupo u organizaciones sociales con su presencia, sea breve o eterna. Asimismo, la gestión de redes incluye la participación del grupo académico en el estilo de vida como sistema educativo para los estudiantes. El aporte realizado por: Ixtacuy (2001), afirmó que, es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas, mediante la intervención de autoridades locales orientadas a lograr un propósito o solucionar problemas particulares. Como área de movimiento organizado ordinario de las autoridades cercanas, el control comunitario se describe como: “un conjunto interdependiente de actores colectivos, hercales e institucionales, que compiten con todos los

diferentes, por la definición de los temas de cuya respuesta está dirigida. Considerado importante, ya que podrían hacer aportes en cuanto a la elaboración de las respuestas para dar solución a estos temas.

De forma similar, la gestión comunitaria es la agrupación de estrategias, que se logran a través de la idea que los gerentes son la autoridad de la institución, considerando que son responsables de hacer selecciones dentro de ella, y en activar la dependencia de la misma. Por lo tanto, los docentes son los encargados de hacer las selecciones que obtienen una respuesta, en la que, como sea posible, absolutamente todos consientan y no haya dudas por parte de nadie. Es necesario precisar que el control de la red, también se da al aire libre de las instituciones, siendo más el término en cuestión, pero al aire libre, y el único en ritmo de hacerlo es la entidad. Por ende, los instructores son los únicos encargados de lidiar con la gestión comunitaria dentro de las instituciones educativas (Conde, 2017).

Al respecto, Delgado (2017), precisó que el control comunitario es una serie de actividades que venden la participación de los actores en la toma de decisiones y dentro de los deportes de todos los medios, incluyendo, además, la forma o las visiones culturales de su entorno, vinculadas entre colegio y red, donde cada grupo considera la participación en la empresa, grados, formas, limitaciones, límites, políticas de convivencia, necesidades, demandas y problemáticas que recibe. En este aspecto, es muy importante investigar el estilo de vida de cada universidad. De lo anterior, se hace el control comunitario de los deportes y movimientos de activos humanos que permiten identificar en los docentes, capacidades de gestión que pueden no ser parte de la gestión más efectiva, pero que pueden ser un punto de partida en la definición de control de redes dentro de la institución.

En el sentido de la relación entre la gestión educativa con calidad educativa. La gestión escolar durante los últimos años, ha segmentado el proceso administrativo relacionado a las actividades técnicas, en conjunto con los docentes y vinculada con las actividades pedagógicas, reuniendo al primero en los brazos de los directivos, confirmando la existencia de un conjunto de acciones homólogas con un excesivo racionalismo y común a una institución o un aula,

donde manipulan programas operativos de activos materiales, pedagógicos y humanos, así como el control del buen funcionamiento de las aulas y tácticas aplicadas (García et al ., 2018).

III. METODOLOGÍA

III.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio investigativo fue de tipo aplicada. Según lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018), es un estudio que recopila información y la sustenta con teorías, que hacen referencias a las variables seleccionadas. En cuanto al enfoque se trabajó con la metodología cuantitativa, dado que se elaboraron instrumentos que se aplicaron, obteniéndose resultados estadísticos que permitieron el análisis de cada objetivo. Por otro lado, Baena (2017), expresó que los enfoques cuantitativos se basan en análisis numéricos para determinar los puntos fuertes y débiles que se presentan en el desarrollo del estudio.

Diseño de investigación

Para el desarrollo de la investigación se consideró al diseño no experimental, al respecto, Sánchez y Reyes (2015), indicaron que los estudios no experimentales se basan en la observación de los sucesos, a través de instrumentos, evitando la intervención en el comportamiento de las variables. Asimismo, se consideró correlacional causal, porque solo se basa en el análisis de grado de influencia que presentan a través de una prueba estadística. Finalmente, es transversal, porque la información se recolecta en un solo momento.

El esquema utilizado es el siguiente:

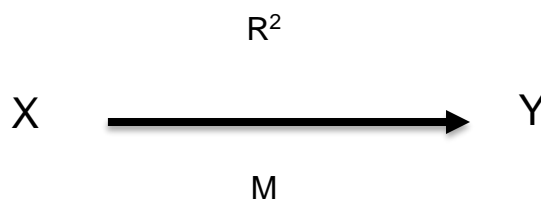


Figura 1. Esquema del diseño correlacional causal

Donde:

X = Variable independiente = Las competencias directivas

Y = Variable dependiente = La gestión educativa

M = Influencia que presentan

R² = Regresión ordinal

III.2. Variables y operacionalización

III.2.1. Variables

Variable I: Las competencias directivas

Definición conceptual

Las competencias directivas se relacionan con un saber hacer del ser humano, implicando potenciar capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas. Todos somos competentes, dado que desarrollamos nuestros potenciales. Asimismo, las competencias directivas están asociadas al liderazgo directivo (García et al., 2001).

Definición operacional

Son las capacidades que presenta una persona para dirigir una institución. El estudio fue analizado por medio de un instrumento, y las dimensiones establecidas, por medio de una escala ordinal.

Indicadores

Competencias estratégicas: individualización de oportunidades, caracterización de problemas, tomas de decisiones, empleo de recursos utilizables, soporte.

Competencias intratécnicas: comunicación, capacidad de escuchar, manejo de equipo, perfeccionamiento de habilidades.

Competencias de eficacia personal: colaboración y confianza, innovación, atención, emociones, objetivos, equilibrio persona.

Escala de medición

Se aplicó la escala ordinal cualitativa, puesto que la medición se orientó en forma vertical jerárquica, según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

Variable D: Gestión educativa

Definición conceptual

Según, Arellano (2017), señaló que la gestión educativa es una forma encaminada a fortalecer los proyectos educativos de los establecimientos, que permite conservar la autonomía de la entidad alineado al marco de las políticas públicas del país, y que refuerza los procesos pedagógicos, con el propósito de dar respuesta a las necesidades académicas en el contexto local y regional.

Definición operacional

Definida como el accionar de dirigir una institución, de acuerdo a lo dispuesto por el ministerio de educación. En el estudio se analizó por medio de las dimensiones seleccionadas, y se evaluó por medio de una escala ordinal.

Indicadores

Gestión institucional: reglamento interno, manual de funciones y procedimientos, comisión de trabajo, canales de comunicación, tiempo y espacio.

Gestión administrativa: presupuesto económico, distribución de jornadas laborales, administración de recursos materiales, relación con el Ministerio de Educación.

Gestión pedagógica: orientación educativa tutoría, enfoque de evaluación, estilo de enseñanza, relación con los estudiantes, proceso de enseñanza, planes y programas.

Gestión comunitaria: relación de padres, proyección social, relación con otras instituciones.

Escala de medición

Se consideró la escala de medición ordinal cualitativa, según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

III.3. Población, muestra y muestreo

III.3.1. Población

Conceptualizada como la agrupación de sujetos que presentan experiencia y conocimiento sobre una problemática que se encuentra siendo analizada, para ello se determina la cantidad que lo incorporan y se toma la decisión de trabajar con todos, o extraer un fragmento para su análisis (Baena, 2017). En el caso del estudio, la población estuvo conformada por 3 instituciones educativas del distrito de San Pedro de Chaná, seleccionándose 15 personas entre docentes y directivos, haciendo un total de 45 como población.

III.3.2. Muestra

Para la muestra se consideró a toda la población como muestra, por ser un número manejable y accesible para la investigadora, denominándose muestra censal. Al respecto, Salgado (2018), comentó que la muestra es de tipo censo cuando el número de sujetos que conforman la población presenta un número reducido o es accesible para la investigadora.

Tabla 1. Distribución de la muestra

Institución Educativa	Cantidad
-----------------------	----------

Institución 1	15
Institución 2	15
Institución 3	15
Total	45

Fuente: Base de datos

III.3.3. Muestreo

Finalmente, para el muestreo se consideró el no probabilístico, Tamara y Manterola (2017), hicieron mención que este tipo de muestreo se basa en el juicio de la investigadora, y se evita el cálculo de la muestra por medio de técnicas estadísticas, basándose en la experiencia y el criterio que presenta la investigadora, registrando un tipo aleatorio por conveniencia.

III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la ejecución del estudio y poder recoger información se aplicó la encuesta, expuesto por Neill y Cortez (2018), como una técnica empleada en un estudio cuantitativo por medio de su instrumento, considerada como la acción de recoger datos que permitan analizar la problemática seleccionada en un estudio.

Instrumento

En esta parte se tomó en consideración al cuestionario, para ello se tuvo que Navarro, Jiménez y Rappoport (2017), explicaron que se considera como el medio tangible que tiene contacto con los sujetos que integran una muestra, utilizada dentro de los estudios cuantitativos con opciones cerradas de sus respuestas por medio de la técnica Likert, con la finalidad de categorizar las opiniones y poder presentarlo en tablas estadísticas.

En el caso del cuestionario de competencias directivas se tomaron en cuenta tres dimensiones: competencias estratégicas, con una agrupación de las preguntas del ítem 1 al 7; competencias intratécnicas, que corresponde del ítem 8 al 14; y competencias de eficacia profesional, que la integran del ítem 15 al 21. Con este fin, se presentaron 5 opciones de respuestas, analizadas por medio de una escala ordinal de 3 niveles: deficiente, regular y eficiente.

El siguiente instrumento, gestión educativa. En este caso, se analizó por medio de 4 dimensiones: gestión institucional, que corresponde del ítem 1 al 8; gestión administrativa, que conforman del ítem 9 al 18; gestión pedagógica, del ítem 19 al 34; y finalmente, gestión comunitaria, que la conformaron del ítem 35 al 43. En ese sentido, se presentaron 5 opciones de respuestas, analizadas por medio de una escala ordinal de 3 niveles: deficiente, regular y eficiente.

Validez de instrumentos

Para realizar el proceso de la validez, se recurrió a la búsqueda de tres profesionales que tengan grado de maestro, quienes, a través de su experiencia y juicio, realizaron la valoración de los ítems para determinar la correcta redacción y coherencia que se presentaron con los indicadores y menciones. Así pues, a través de la matriz de validación, se les entregó con el formato de la UCV para que den su veredicto y se continúe con el proceso de aplicación a la muestra.

Tabla 2. Validación de juicio de expertos sobre Competencias directivas y gestión educativa

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1			Aplicable
2			Aplicable
3			Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es un proceso por medio de una prueba estadística, para analizar si un instrumento puede ser aplicado a un estudio o requiere que se realicen ajustes a sus ítems (Cohen y Gómez, 2019). En el caso del estudio, se recurrió a una prueba piloto compuesta por 15 sujetos (5 por cada institución educativa), a quienes se les aplicaron los instrumentos. Luego de ello, se realizó la tabulación pertinente en el SPSS para la obtención del cálculo del Alfa de Cronbach, en consecuencia, determinar si los cuestionarios presentaron confiabilidad

Confiabilidad de las variables

Tabla 3. Estadística de fiabilidad de las variables

Cuestionario	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de encuestados	N° de ítems
Competencias directivas	0.825	15	21
Gestión educativa	0.932	15	43

Fuente: Muestra piloto

De la tabla 3, a partir de los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.825 para el cuestionario de las competencias directivas con 21 ítems, lo cual se interpretó como confiable, pudiendo ser utilizada en el desarrollo del estudio, mientras que, para el cuestionario de Gestión educativa, se obtuvo un valor de 0.932, con 43 ítems, considerado confiable y aplicable al estudio.

III.5. Procedimiento

Se inició con la selección del tema a investigar, para luego realizar las coordinaciones con las instituciones educativas y tener acceso a la información. En el caso de la investigación, conformaron 3 instituciones. Después que se tuvo la autorización de las instituciones, se coordinaron las fechas de recojo de datos para poder realizar la tabulación de los instrumentos. Por el tema del distanciamiento social, se aplicó la técnica del formulario de Google siendo enviado a cada correo de los docentes y directivos. Finalmente, se obtuvieron sus opiniones para organizarlos en los programas, Excel y SPSS, para su análisis respectivo.

III.6. Método de análisis de datos

En esta fase del proyecto se detallaron los programas a utilizar y las técnicas a emplear para obtener los resultados. En base a la investigación, se emplearon los programas, Excel 2019 y SPSS 26.0, como medios de tabulación y organización de la información, Luego, mediante la técnica de la estadística descriptiva, se presentaron los datos en tablas de frecuencia y figuras de barra para su análisis. Asimismo, se empleó la estadística inferencial para conocer el nivel de relación entre las variables y la realización de la prueba de hipótesis.

Para ello se consideró el método deductivo, porque se parte de lo general y se alcanzan las formas particulares que acontecen los hechos.

III.7. Aspectos éticos

Considerados uno de los puntos clave del estudio, porque permite dar a conocer los criterios que se tuvieron en cuenta para la obtención de información, como es el consentimiento informado. Este documento se entregó a cada participante, para informar la finalidad y propósito que tiene el estudio y la importancia de sus sinceras opiniones. Por otro lado, se mantuvo el anonimato para todos los participantes, puesto que en el instrumento elaborado no se registraron datos personales de ellos. De igual forma, se conservó la originalidad, puesto que, a la hora de extraer la información, se respetaron los derechos de autor, citando toda la información extraída de diferentes fuentes.

En adición, se presentó el aspecto ético de la beneficencia, alineado a la ayuda que se brinda a las instituciones por medio de las recomendaciones redactadas, a partir de las deficiencias presentadas (Carcausto y Morales, 2017).

IV. RESULTADOS

En este capítulo, se detallaron los métodos utilizados y los resultados obtenidos mediante el análisis descriptivo, presentando la información en tablas de frecuencia y figuras de barra. Posteriormente, se mostró el análisis inferencial, arrojando los resultados en tablas de correlación y evidenciar la influencia a través de un análisis de regresión lineal.

IV.1. Resultados descriptivos

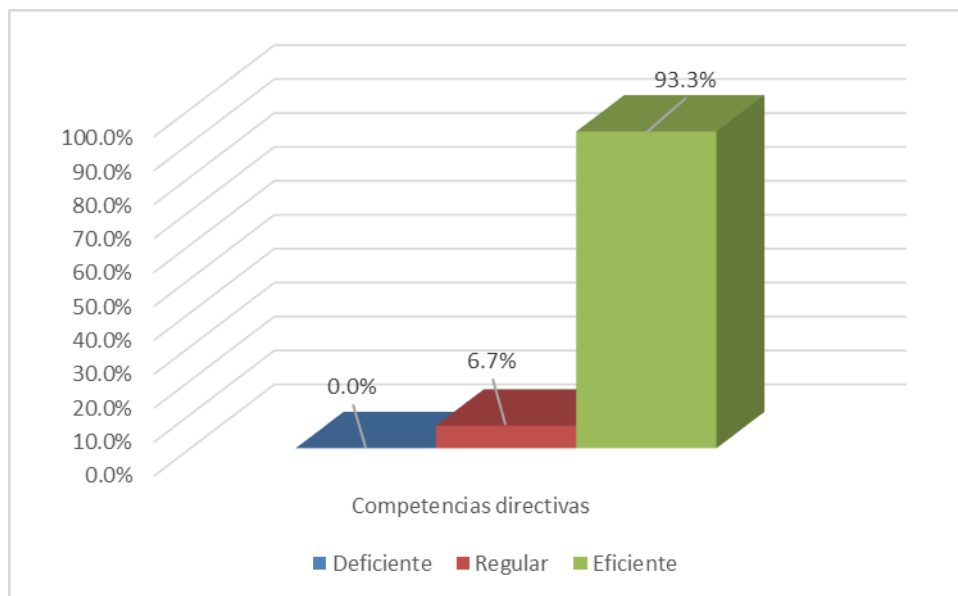
En esta fase se utilizó la escala ordinal para analizar el nivel que se encuentran las dimensiones y variables.

Tabla 4. Niveles de las competencias directivas

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Competencias directivas	0	0.0%	3	6.7%	42	93.3%	45	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Figura 1. Barra de las competencias directivas



Fuente: Tabla 4

Interpretación

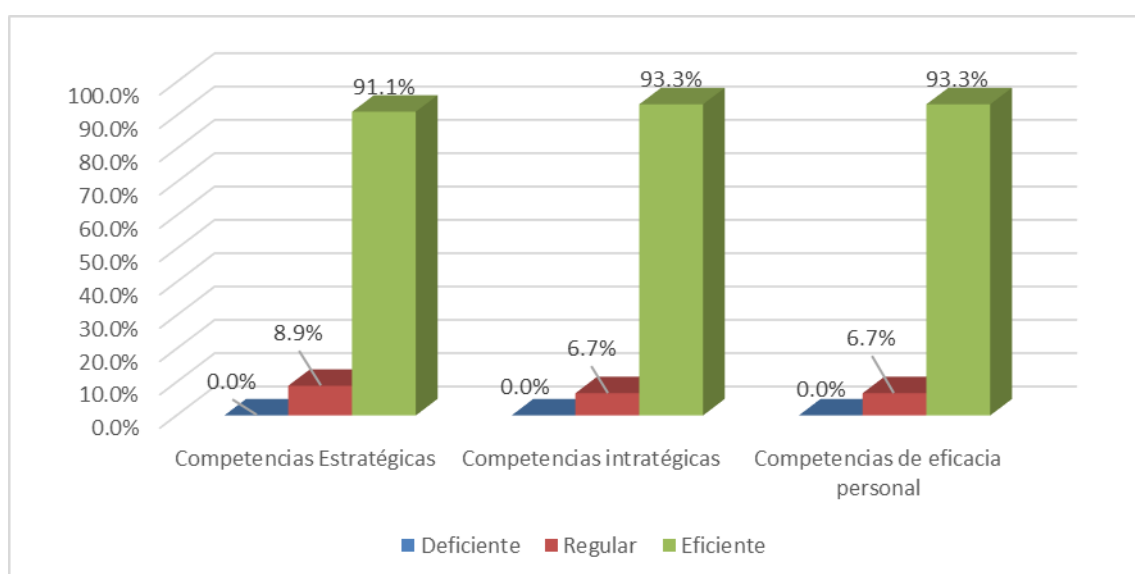
De la tabla 4 y figura 1, de las competencias directivas se obtuvo que nadie opina que es deficiente, el 6.7 % lo consideraron como regular, mientras que, 93.3% lo percibe como eficiente. De acuerdo a lo mostrado, se puede indicar que en las tres instituciones analizadas se presentaron un adecuado manejo de las competencias directivas.

Tabla 5. Frecuencia de las dimensiones de las competencias directivas

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Competencias Estratégicas	0	0.0%	4	8.9%	41	91.1%	45	100.0%
Competencias intratéticas	0	0.0%	3	6.7%	42	93.3%	45	100.0%
Competencias de eficacia personal	0	0.0%	3	6.7%	42	93.3%	45	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Figura 2. Barra de las competencias directivas y sus dimensiones



Fuente: Tabla 5

Interpretación

De la tabla 5 y figura 2, de las opiniones que otorgaron las personas que conformaron la muestra, se evidenciaron los siguientes niveles: en el caso de la dimensión competencias estratégicas, ninguna persona lo consideró como

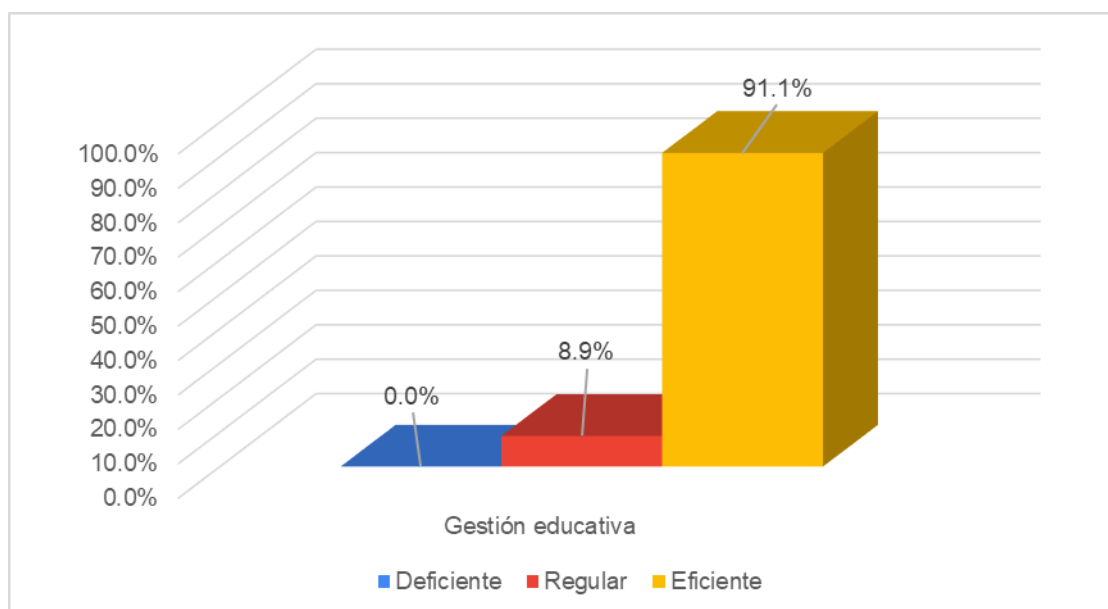
deficiente, solo el 8.9% opinó que es regular, y el 91.1%, eficiente. En el caso de las competencias intratécnicas, ninguna persona considera que es deficiente, el 6.7% la percibe como regular, y el 93.3% lo analiza como eficiente. De acuerdo a los resultados de las competencias de eficacia personal, ninguna persona opinó que es deficiente, el 6.7 % la percibió como regular, mientras que, un 93.3 % indicó eficiente.

Tabla 6. Niveles de la gestión educativa

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión educativa	0	0.0%	4	8.9%	41	91.1%	45	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Figura 3. Barra de la gestión educativa



Fuente: Tabla 6.

Interpretación

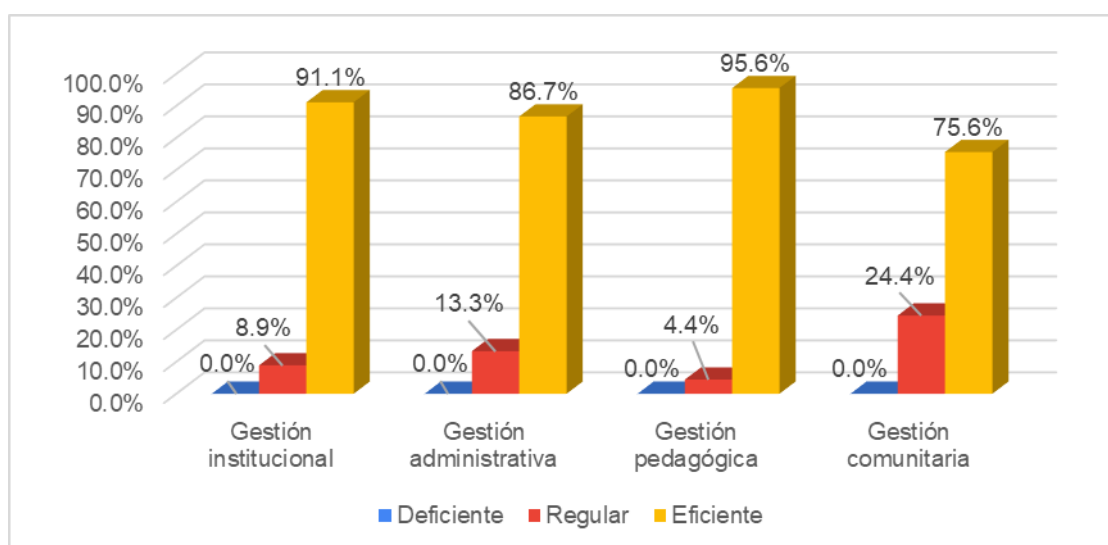
De la tabla 6 y figura 3, la gestión educativa, se consiguieron los resultados, ninguna la considera deficiente, el 8.9% la ubicó como regular, y el 91.1% la encontró eficiente. De lo anterior, se puede indicar que la gestión educativa se presentó de manera eficiente en las tres instituciones educativas analizadas en el estudio.

Tabla 7. Niveles de las dimensiones gestión educativa

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión institucional	0	0.0%	4	8.9%	41	91.1%	45	100.0%
Gestión administrativa	0	0.0%	6	13.3%	39	86.7%	45	100.0%
Gestión pedagógica	0	0.0%	2	4.4%	43	95.6%	45	100.0%
Gestión comunitaria	0	0.0%	11	24.4%	34	75.6%	45	100.0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

Figura 4. Barra de las dimensiones de la gestión educativa



Fuente: Tabla 7.

Interpretación

De la tabla 7 y figura 4, sobre las opiniones que otorgaron las personas que conformaron la muestra, se mostraron los siguientes niveles: en el caso de la dimensión gestión institucional, ninguna persona lo consideró deficiente, el 8.9% opinó que es regular, y el 91.1% señaló eficiente. En cuanto a la dimensión gestión administrativa, ninguna persona mencionó deficiente, el 13.3% la consideró regular, y el 86.7% la evaluó como eficiente. De acuerdo a la gestión pedagógica, resultó que ninguna persona la consideró deficiente, el 4.4% opinó que es regular, y el 95.6% la percibió eficiente. Para la gestión comunitaria, se tuvo que ninguna persona la evaluó como deficiente, el 24.4% la consideró como

regular, y el 75.6% la encontró eficiente. De la gestión educativa, los resultados arrojaron que nadie la considera deficiente; el 8.9%, regular; y el 91.1%, eficiente.

IV.2. Resultados inferenciales

Se detalló el método de regresión ordinal para conocer la influencia que se presenta en el estudio, además al analizar la significancia obtenida sirvió de sustento para comprobar la hipótesis.

En respuesta al objetivo general: Determinar la influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.

Tabla 8. Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,521			
Final	1,976	17,545	1	,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 8, se pudo evidenciar el valor Chi cuadrado de 17,545 y $p=0.000 < 0.05$, siendo de sustento para asumir que la variable dependiente, gestión educativa, se vio influenciada por la variable independiente, competencias directivas, asumiendo que ambas variables no se presentaron de manera autónoma, por lo que se demostró sumisión de una variable sobre la otra.

Tabla 9. Valores de la bondad de ajuste para el modelo del objetivo general

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,000	0	.000
Desviación	1,000	0	.000

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 9, de acuerdo a la prueba de bondad de ajuste, se comprobó que la gestión educativa se ve influenciada por las competencias directivas y sus dimensiones ($p=0.000$ y $p=0.00<0.05$). En cuanto a los parámetros evidenciados en el estudio, se tuvo que hay rasgos, cuando las competencias directivas son mejores, también se verá favorecida la gestión educativa. Se concluyó que existe influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Hipótesis general

Ha: Las competencias directivas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.

Tabla 10. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,323
Nagelkerke	,716
McFadden	,650

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 10, los resultados indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe una buena competencia directiva, existirá un nivel adecuado de la gestión educativa. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,716, que permite afirmar que el modelo explica un 71.6% a la variable dependiente.

Tabla 11. Competencias directivas en la gestión educativa

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2AGRUP = 2]	-3,714	1,012	13,462	1	,000	-5,697	-1,730
Ubicación	[V1AGRUP =2]	-23,637	,000	.	1	.	-23,637	-23,637
	[V1AGRUP =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Interpretación

De la tabla 11, se pudo observar que la variable dependiente Gestión educativa aporta a la variable independiente Competencias directivas, según el Wald 13,462; gl: 1 y p. 0.000 <0.05, resultado que permitió confirmar que las competencias directivas inciden en la gestión educativa.

Hipótesis específica 1

Ha: Las competencias estratégicas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.

Tabla 12 Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,252
Nagelkerke	,560
McFadden	,485

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 12, los resultados expresaron la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia; cuando se presentan las competencias estrategias de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. Agregado ello, se tuvo que el valor de Nagelkerke = 0.560; permitió afirmar el modelo que explica un valor del 56.0% a la variable dependiente.

Hipótesis específica 2

Ha: Las competencias intratégicas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.

Tabla 13. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,323
Nagelkerke	,716
McFadden	,650

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 13, los resultados expresaron la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia; cuando se presenta las competencias intratégicas de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. En adición, el valor de Nagelkerke = 0.716, permitió afirmar el modelo que explica un valor del 71.6% a la variable dependiente.

Hipótesis específica 3

Ha: Las competencias de eficacia personal influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.

Tabla 14. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,323
Nagelkerke	,715
McFadden	,650

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la tabla 14, se expresó la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia; cuando se presentan las competencias de eficacia personal de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. Sumado a ello, el valor de Nagelkerke = 0.715, permitió afirmar el modelo que explica un valor del 71.5% a la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, se demostró que las competencias directivas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos, en las estimaciones se ajustan al modelo, es decir cuando existe una buena competencia directiva, existirá un nivel adecuado de la gestión educativa. Asimismo, el valor de Nagelkerke=0,716, permitió afirmar que el modelo explica un 71.6% a la variable dependiente, resultados que presentaron afinidad con lo manifestado por, Osorno (2018), concluyó que se han delimitado, en base a la examinación de la legislación educativa, los elementos compuestos por el grupo directivo que conciernen al mismo, se basaron en las secciones unipersonales de administración que ocupan, abarcando habilidades, actitudes y conocimientos que incriminan un componente contextual. Además de ello, se tuvo que las

competencias directivas en la gestión educativa, en tiempos actuales, asumir la dirección de una institución educativa demanda el manejo de competencias, habilidades, destrezas y entre otros aspectos relacionados al liderazgo pedagógico del directivo. Asimismo, liderar una institución implica afrontar el manejo de recursos humanos, económicos, materiales, etcétera., dentro del marco del buen desempeño docente y directivo. Las competencias directivas son una serie de acciones efectuadas por el director para garantizar el resultado óptimo de las propuestas planteadas, como metas y objetivos institucionales (Díaz, Núñez y Cáceres, 2018).

Referente a la hipótesis específica 1, que hizo mención a las competencias estratégicas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Según los resultados obtenidos, se expresó la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia, cuando se presenta las competencias estrategias de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. En suma a ello, el valor de Nagelkerke = 0.560, permitió afirmar el modelo que explica un valor del 56.0% a la variable dependiente, resultados que guardan una similitud con lo expresado por, Morales (2019), estos resultados confirmaron que puede existir una relación o estadísticamente fuerte entre las competencias directivas y el desempeño de los docentes, es decir, un mejor grado de habilidades del director da como resultado un mejor grado de desempeño general del trabajo y viceversa. Además, se tuvo que el director y las competencias directivas, a partir de la socioformación, el perfil del director escolar inicia porque la representación de los talentos vitales del sujeto que administra una institución educativa desea expandir constantemente para solucionar los temas de gestión directiva, liderando y acompañando las tácticas educativas necesarias a cada uno de ellos. Los estudiosos y los actores extraordinarios en ellos se involucran a través de pinturas colaborativas de acuerdo con una asignación de vida ética y con una mentalidad emprendedora para encaminar la sociedad de la información (Herrera y Tobón, 2017).

Referente a la hipótesis específica 2, en referencia a las competencias intratéticas influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios

públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021, según los resultados registrados expresaron la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia; cuando se presenta las competencias intratécnicas de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. En adición, el valor de Nagelkerke = 0.716, permitió afirmar el modelo que explica un valor del 71.6% a la variable dependiente. Resultados que presentaron una aproximación a lo expresado por Sáenz (2018), planteó como propósito de estudio, conocer la relación que se presenta en las variables. concluye que se registró que el liderazgo pedagógico, junto a la calidad de la gestión educativa, se encuentran vinculadas según la percepción que se tiene de los sujetos que conformaron la muestra. Asimismo, presentando una relación de 0.463, dando a conocer el grado moderado de la relación, y un valor de sig. De 0.000, dando a conocer la comprobación de la hipótesis, demostrando que existe relación significativa entre las variables analizadas en el proceso del estudio. Además, las competencias se relacionan con un saber hacer del ser humano, esto implica potenciar capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas. Todos somos competentes, porque desarrollamos nuestros potenciales. Las competencias directivas están asociadas al liderazgo directivo. Según, Atencio et al. (2020), las principales competencias directivas imprescindibles para un buen líder son: Trabajo en equipo, asociado a la toma de decisiones, luego con una vinculación con la gestión emocional, influenciada por el liderazgo, siendo enfocada con la resolución de problemas, reforzado por la presencia de la iniciativa y emprendedora, luego se debe presentar capacidad de negociación, finalmente presentar habilidades comunicativas.

En cuanto a la hipótesis específica 3, referente a las competencias de eficacia personal no influyen significativamente en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021, según los resultados registrados se expresó la estimación de ajuste del modelo, es decir, se evidenció existencia, cuando se presenta las competencias de eficacia personal de manera eficiente, la gestión educativa se presenta en el mismo nivel. Además, se obtuvo el valor de Nagelkerke = 0.715, permitiendo afirmar el modelo que explica un valor del 71.5% a la variable dependiente. En relación a los resultados, se presentó afinidad en lo expresado por Tafur (2018), Los resultados que

presentaron son, si bien la sumatoria de porcentajes de alumnos que expresan que las directoras difunden el trabajo colaborativo (en forma excelente, muy bien y bien) es elevado (83.99%), por otro lado, un porcentaje de estudiantes (16.01%), concluyendo: contrariamente a la valoración que hacen de ellos y la apreciación que tienen de su movimiento dentro del control que llevan, en la práctica realizan algunas habilidades relacionadas con el cuidado de los educadores, dejando a un lado la elaboración de la relajación, ya que requieren una variedad de tiempo para realizar actividades de seguimiento y acompañamiento a los educadores. Competencias del director, la diversidad de niveles educativos, contextos y condiciones de los establecimientos escolares deciden algunas peculiaridades dentro de las capacidades que tiene que incrementar un director de los centros educativos. Se consideran tres organizaciones de variables para tipificar el rango establecido y determinar algunas funciones del director que se proporcionan con una relevancia única. Estas funciones deben estar acompañadas de los procesos que debe realizar (Aparicio et. al., 2020).

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,716). Esto indicó la confirmación de la hipótesis general del estudio.
- Segunda.** De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,560). Esto indicó la confirmación de la hipótesis general y objetivo general del estudio.
- Tercera.** De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia de las competencias intratécnicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,716). Esto indicó la confirmación de la hipótesis general y objetivo general del estudio.
- Cuarta.** De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,715). Esto indicó la confirmación la hipótesis general y objetivo general del estudio.

RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas analizadas, elaborar un plan de mejora para fortalecer y seguir trabajando a fin de alcanzar los niveles más altos en la gestión educativa.
- Segunda.** Se recomienda a los directores, organizar capacitaciones sobre liderazgo, habilidades interpersonales y de gestión para que puedan mejorar la labor pedagógica de manera eficiente con el personal y trabajar en equipo colaborativo.
- Tercera.** Se recomienda a los directores, ejecutar lo planificado, seguir con los procesos de las instituciones para que se pueda gestionar de manera articulada los documentos requeridos en todos los niveles, como presentación de propuestas y actividades académicas.
- Cuarta.** Se recomienda a los directores, evaluar lo planificado a través de instrumentos. Además, los padres de familia como parte importante contribuyan a secundar las actividades pedagógicas y de gestión a fin de tomar medidas correctivas a favor de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Arellano, G. (2017). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Minipres C.A. http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/recursoseducacion/Gestion%20Educativa%20digital.pdf
- Aguerrondo, I. (2014). Educational planning and complexity: managing educational reforms. 44 (153). <https://www.scielo.br/j/cp/a/ztB3rMKgzBDNGkhFN6bb9CC/?lang=es>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, F., Contreras, G. y Valenzuela M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Revista científica Scielo*. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682020000100019
- Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). *Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions*. *Revista científica Scielo*. ISSN 1409-4703. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100416&script=sci_arttext
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrientos, C., Silva, P. y Antúnez, M. (2016). Management skills to promote participation families in basic schools. *Revista científica* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200003
- Bolívar, A., López, J. y Murillo, F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*. 14(1), 15-60.
- Bravo, C. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en el colegio municipal de la VI región*. [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>

- Carcausto, W. y Morales, J. (2017). Publications on ethics in the research process in indexed Peruvian biomedical journals. *Revista Científica*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000200009
- Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/19624/19582>
- Chinchilla, N. y Garcia, P. (2001). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Harvard Deusto Business. 89, 10-27.
- Chuquispuma, A. (2019). *Competencias directivas en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Naciones Unidas*". San Juan de Miraflores.2019 [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40786>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Delgado, R. y Sánchez A. (2020). Organizational Factors in a Private School of Callao. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/784/987>
- Díaz, J., Núñez, L. y Cáceres, K. (2018). Influence of management competencies and management by results in the institutional image. *Revista científica Scielo* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010
- Domingo, J. (2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista científica Scielo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300897&script=sci_arttext&tlng=es
- García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista científica Scielo*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016

García, P., Cardona, P. y Chinchilla, N. (2001). *Las competencias directivas más valoradas. Occasional Paper*. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-01-04.pdf>

González, N. (2006). *Perfil del director: Competencias de la Posición de Director o Directora de un Centro Educativo* *Ciencia y Sociedad*. 31, (2). <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031205.pdf>

González, J., Aspeé, J., Sessarego, I., González, H. y Gómez, R. (2018). Analysis of the Scientific Production in Politics and Educational Management. *Revista científica Scielo*. ISSN 1409-4258. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582018000300129&lng=en&nrm=iso

Guilera, LI. (2016). *Competencias directivas*. [Libro pdf].

<https://esdi.es/wp-content/uploads/2018/04/Competencias-Directivas2.pdf>

Guillén, R. (2017). *Alternativas para nuevas prácticas educativas*. [Libro. Gestión Educativa y Docencia].

<https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro%202009%20-%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

Herrera, S. y Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>

Huayllani, W. (2019). *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Huancavelica]

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_5aebfe459b691bd14405b1df998053c8

- IPEBA (2014). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?*
https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/GUIA_EBR_ccarat.pdf
- Iturra, C. y Cancino, V. (2018). Advice to management teams and educational leadership from the approach of functional competencias. *Revista científica Scielo*. 26 (101).
<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/FLCrNXskHqDVjRWdPkNwFfK/?lang=es>
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *Revista científica Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es&nrm=iso
- López, M. (2017). Pedagogical management. Notes for a required study. ISSN: 2477-8818.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>
- Mejía, J. (2018). The process of higher education in Peru. The decoloniality of university knowledge. *Revista científica Scielo*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2018000100056
- Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2020). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Apuntes Universitarios*, 2021: 11(1),
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>
- Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Revista científica Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008
- Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562

Ministerio de Educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/cAQOmpFe4KmbCX0sY38aAF_MANUAL_DE_GESTION_PARA_DIRECTORES_DE_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS.pdf

Ministerio de Educación (2018). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Ministerio de Educación: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Morales, S. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 16, provincia de Barranca, año 2018. (Tesis de maestría). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3107/MORALES%20HERNANDEZ%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Management skills profile in directors of educational institutions. *Revista científica Scielo*. ISSN 0718-0705. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013

Osorno, R. (2018). Los Equipos Directivos de los Centros Educativos Públicos: composición, funciones y competencias. Un instrumento de evaluación de

su desempeño competencial. [Tesis de doctorado].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/49427/1/T40305.pdf>

Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del valle, Municipio del Distrito Central.* [Tesis de Maestría].

Pulido, V. y Olivera, E. (2019). *Educational management: An entrepreneurial vision of basic education.* Revista Scielo. ISSN 2409-8752.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522019000300052&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sáenz, L. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa* [Tesis de doctorado].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10760/Tesis_57947.pdf?sequence=1

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa.* Universidad Marcelino Champagnat.

Sánchez, M. (2018). *Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas.* Revista científica Multidisciplinar.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7

Serrano, R. (2017). *Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz.* [Tesis de doctorado]. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Rserrano/SERRANO_ALBENDEA_Ricardo_Tesis.pdf

Tafur, R. (2018). *Las Competencias Directivas en la Gestión de Tres Instituciones Educativas Escolares de Lima* [Tesis de maestría].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13588/TAFUR_PUENTE_LAS_COMPETENCIAS_DIRECTIVAS_EN_LA_GESTION_DE_TRES_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_ESCOLARES_DE_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tamara, O. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Scielo*. ISSN 0717-9502. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso
- Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Revista Scielo*. ISSN 0185-2698. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158
- Velázquez, N. y Valiente, P. (2019). The management of the school director in the institutional direction of the teaching-learning process. *Revista Scielo*. ISSN 1990-8644. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200097
- Villagómez, P., León, G. y Passailaigue, R. (2019). *Generation of value in educational management. Trends and current status in REDEI, Ecuador*. ISSN 0798 1015. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ind
Competencias directivas	Las competencias directivas se relacionan con un saber hacer del ser humano, implicando potenciar capacidades, habilidades y destrezas para solucionar problemas. Todos somos competentes, dado que desarrollamos nuestros potenciales. Asimismo, las competencias directivas están asociadas al liderazgo directivo (García et al., 2001).	Son las capacidades que presenta una persona para dirigir una institución. El estudio fue analizado por medio de un instrumento, y las dimensiones establecidas, por medio de una escala ordinal.	Competencias Estratégicas	Individualiz
				Oportunida
				Caracteriza
				problemas
				Toma de d
			Competencias intratégicas	Empleo de
				utilizables
				Soporte
				Comunica
			Competencias de eficacia personal	Capacida
				Manejo de
				Perfeccion
				habilidades
				Colaboraci
				Innovación
Gestión educativa	Arellano (2017), dijo que: La gestión establecimientos, que permite conservar la autonomía de la institución, alineado al marco de las políticas públicas del país y que refuerza los procesos pedagógicos con el educativa es una forma encaminada a fortificar los proyectos educativos de los propósitos de dar respuesta a los requerimientos académicos en el contexto local y regional.	Se considera como los aspectos de dirigir una institución de acuerdo a lo dispuesto por el ministerio de educación, en el estudio se analiza por medio de las dimensiones seleccionadas y se evalúa por medio de una escala ordinal.	Gestión institucional	Reglament
				Manual d
				procedimie
				Comisión c
				Canales de
			Gestión administrativa	Tiempo y e
				Presupues
				Distribución
				laborales
			Gestión pedagógica	Administra
				recursos m
				Relación c
				de educaci
				Orientación
				tutoría
Enfoque de				
Estilo de e				
Relación c				
Proceso de				

				Planes y P
			Gestión comunitaria	Relación d
				Proyección
				Relación institucione

Competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
			Variable 1: Competencias directivas			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NI
Objetivo general: Establecer la influencia de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Objetivos específicos: Establecer la influencia de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Establecer la influencia de las competencias intratégnicas en la gestión educativa	Hipótesis general: Existe influencia significativa de las competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Hipótesis específicas: Existe influencia significativa de las competencias estratégicas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021 Existe influencia significativa de las competencias intratégnicas en la gestión educativa	Competencias Estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> Individualización de Oportunidades Caracterización de problemas Toma de decisiones Empleo de recursos utilizables Soporte 	1,2, 3,4, 5,6, 7		
			<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Capacidad de escuchar Manejo de equipo Perfeccionamiento de habilidades 	8,9, 10,11, 12,13,14		
			<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y confianza Innovación Atención Emociones Objetivos Equilibrio Persona 	15, 16,17,18, 19,20,21		
			Variable 2: Gestión educativa			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NI

<p>colegios Distrito Pedro de Chaná- Ancash,</p> <p>s la de las as de personal gestión en los colegios Distrito Pedro de Chaná- Ancash,</p>	<p>en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná- Ancash, 2021. Establecer la influencia de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná- Ancash, 2021.</p>	<p>en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021. Existe influencia significativa de las competencias de eficacia personal en la gestión educativa en los tres colegios públicos del Distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021.</p>	<p>Gestión institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reglamento interno ● Manual de funciones y procedimientos ● Comisión de trabajo ● Canales de comunicación ● Tiempo y espacio 	<p>1,2,3, 4,5,6, 7,8</p>	<p>Eficiencia [15] Regulación [10] Definición [43]</p>
			<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presupuesto económico ● Distribución de jornadas laborales ● Administración de recursos materiales ● Relación con el ministerio de educación 	<p>9,10 11,12 13,14 15,16 17,18</p>	
			<p>Gestión pedagógica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Orientación educativa ● Enfoque de tutoría ● Enfoque de evaluación ● Estilo de enseñanza ● Relación con estudiantes ● Proceso de enseñanza ● Planes y Programas 	<p>19,20, 21,22, 23,24 25,26 27,28 29,30 31,32 33,34</p>	
			<p>Gestión comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Relación de padres ● Proyección social ● Relación con otras instituciones 	<p>35,36 37,38 39,40 41,42 43</p>	
AÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DE INFERENCIAL
		<p>Población: 3 instituciones educativas Muestra: 45 docentes</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: T Estadística inferencial: M</p>

ANEXO 4

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de las competencias directivas

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la competencia directiva** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Competencias Estratégicas					
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.					
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.					
3	considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa					
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.					
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.					
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.					
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.					
	DIMENSIÓN 2: Competencias intratégicas					
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.					

9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.					
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás.					
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.					
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.					
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales					
14	Tiene la capacidad para fomenta un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.					
DIMENSIÓN 3: Competencias de eficacia personal						
15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición y mucha imaginación.					
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas muy complejos.					
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones					
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.					
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.					
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión					
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.					

Cuestionario de la gestión educativa

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión educativa** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

N o	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		N un ca	Casi nunc a	A v e c e s	Ca si sie mp re	Sie mp re
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional					
1	Les recuerda las reglas y normas de la I.E.					
2	Se cumple con las normas de la institución educativa.					
3	Se les explican sobre los procesos que se realizan en la institución.					
4	Les orientan en cada proceso institucional					
5	El personal cumple con sus funciones establecidas de acuerdo a su cargo.					
6	Les informan sobre la comisión establecida en la I.E.					
7	Envían comunicados informando los acontecimientos de la I.E.					
8	El director establece los ambientes para las actividades que se realizan en la I.E.					
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa					
9	La dirección invierte el dinero que ingresa (en infraestructura, materiales y otros).					
10	El directo informa el balance sobre los gastos que se realizan en el periodo académico					
11	La gestión administrativa se desarrolla según el horario que presenta la institución.					
12	Las consultas de los estudiantes se realizan en el tiempo que se dedica a la parte administrativa					

1 3	Se maneja bien los recursos materiales que se tiene en la institución.				
1 4	Hay acuerdos de mantenimiento sobre la infraestructura de la institución				
1 5	La institución brinda vigilancia dentro de los ambientes como aulas y patio.				
1 6	Se puede visualizar que los ambiente permanecen limpios				
1 7	Ha evidenciado a supervisores del MINEDU en la institución				
1 8	El MINEDU realiza encuestas en la I.E.				
	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica				
1 9	Recibe orientación académica por parte de la I.E.				
2 0	La institución responde a las necesidades del servicio de tutoría				
2 1	Se informan sobre los puntos a evaluar durante el año escolar				
2 2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados				
2 3	Se suspenden actividades académicas cuando se realizan capacitaciones a los docentes				
2 4	En la I.E. se realizan reuniones pedagógicas entre los docentes				
2 5	El docente evalúa de manera permanente su aula				
2 6	Los estudiantes reciben una enseñanza de acuerdo a los requerimientos sociales				
2 7	Los docentes brindan la información de manera dinámica				
2 8	Los docentes se reúnen fuera de clase para actividades de integración.				
2 9	Se evidencia que los estudiantes interactúan con otras aulas				
3 0	Los docentes innovan su manera de enseñar				
3 1	Los docentes brindan información de los avances académicos a la dirección				
3 2	Se comunica los proyectos académicos a los docentes				
3 3	Se comunica a los docentes sobre los talleres				

	extracurriculares que se realiza					
3 4	Se informa a los docentes sobre los proyectos que pueden mejorar la enseñanza en la I.E.					
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria					
3 5	Se informan a los padres de familia sobre los avances académicos					
3 6	Se envían comunicados a los padres sobre las actividades que se desarrollan en la institución					
3 7	Los padres participan en las actividades extracurriculares que se desarrolla en la I.E.					
3 8	Los padres participan de las reuniones que convoca la APAFA					
3 9	Se realiza proyectos dirigidos como apoyo a la comunidad					
4 0	Los representantes de la I.E. realizan eventos con proyección social					
4 1	La I.E. participa de eventos como olimpiadas entre I.E.					
4 2	Se desarrollan actividades Inter escolares					
4 3	Existe comunicación entre la I.E. y las entidades locales como municipios					

ANEXO 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias Estratégicas								
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	X		X		X		
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.	X		X		X		
3	Considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la institución educativa.	X		X		X		
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.	X		X		X		
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos a nivel de la institución educativa.	X		X		X		
7	El director ha logrado convencer a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias intratégicas								
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.	X		X		X		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Escucha y tiene en cuenta las proposiciones de los demás.	X		X		X		
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.	X		X		X		
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales.	X		X		X		
14	Tiene la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias de eficacia personal								
15	Se caracteriza por resolver problemas con actividad, buena predisposición y mucha imaginación.	X		X		X		
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas muy complejos.	X		X		X		
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	Los docentes tienen en cuenta las reglas y normas de la I.E.	X		X		X		
2	Se cumple con las normas de la institución educativa.	X		X		X		
3	Se les explica sobre los procesos que se realizan en la institución.	X		X		X		
4	Les orientan en cada proceso institucional.	X		X		X		
5	El personal cumple con sus funciones establecidas de acuerdo a su cargo.	X		X		X		
6	Les informan sobre la comisión establecida en la I.E.	X		X		X		
7	Enviar comunicados informando las actividades de la I.E.	X		X		X		
8	El director establece los ambientes para las actividades que se realizan en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa							
9	La dirección invierte el dinero que ingresa (en: infraestructura, materiales y otros).	X		X		X		
10	El director informa al personal sobre las gestas que se realizan en el periodo académico.	X		X		X		
11	La gestión administrativa se desarrolla según el horario que presenta la institución.	X		X		X		
12	Las consultas de los estudiantes se realizan en el tiempo que se dedica a la parte administrativa.	X		X		X		
13	Se manejan los recursos materiales que se tiene en la institución.	X		X		X		
14	Hay registros de mantenimiento sobre la infraestructura de la institución.	X		X		X		
15	La institución brinda vigilancia dentro de los ambientes como aulas y patio.	X		X		X		
16	Se puede visualizar que los ambientes se mantienen limpios.	X		X		X		
17	Ha evidenciado a supervisores del VINEDU en la institución.	X		X		X		
18	El VINEDU realiza encuestas en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica							
19	Recibe orientación académica por parte de la I.E.	X		X		X		
20	La institución responde a las necesidades de servicio de Tutoría.	X		X		X		
21	Se informan sobre los puntos a evaluar durante el año escolar.	X		X		X		
22	Los docentes demuestran conocimientos actualizados.	X		X		X		
23	Se suspenden actividades académicas cuando se realizan eventos masivos como los docentes.	X		X		X		
24	En la I.E. se realizan reuniones pedagógicas entre los docentes.	X		X		X		
25	El docente evalúa de manera permanente su aula.	X		X		X		
26	Los estudiantes reciben una enseñanza de acuerdo a los requerimientos sociales.	X		X		X		
27	Los docentes brindan la información necesaria a diágnosis.	X		X		X		
28	Los docentes se reúnen fuera de clase para actividades de integración.	X		X		X		
29	Se evidencia que los estudiantes interactúan con otros aulas.	X		X		X		
30	Los docentes innovan el método de enseñanza.	X		X		X		
31	Los docentes brindan información de los avances académicos a la dirección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. BEYMAR PEDRO SOLIS TRUJILLO. DNI: 40290670

Especialidad del validador: Matemática física en Informática

14 De junio del 20

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



Firma del Experto Info

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Gestión institucional							
1	Los docentes tienen en cuenta las reglas y normas de la I.E.	X		X		X		
2	Se cumple con las normas de la institución educativa.	X		X		X		
3	Se les explican sobre los procesos que se realizan en la institución	X		X		X		
4	Les orientan en cada proceso institucional	X		X		X		
5	El personal cumple con sus funciones establecidas de acuerdo a su cargo	X		X		X		
6	Les informan sobre la comisión establecida en la I.E.	X		X		X		
7	Envían comunicados informando los acontecimientos de la I.E.	X		X		X		
8	El director establece los ambientes para las actividades que se realizan en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La dirección invierte el dinero que ingresa (en infraestructura, materiales y otros).	X		X		X		
10	El director informa el balance sobre los gastos que se realizan en el periodo académico	X		X		X		
11	La gestión administrativa se desarrolla según el horario que presenta la institución.	X		X		X		
12	Las consultas de los estudiantes se realizan en el tiempo que se dedica a la parte administrativa	X		X		X		
13	Se maneja bien los recursos materiales que se tiene en la institución.	X		X		X		
14	Hay acuerdos de mantenimiento sobre la infraestructura de la institución	X		X		X		
15	La institución brinda vigilancia dentro de los ambientes como aulas y patio.	X		X		X		
16	Se puede visualizar que los ambientes permanecen limpios	X		X		X		
17	Ha evidenciado a supervisiones del MINEDU en la institución	X		X		X		
18	El MINEDU realiza encuestas en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSION 3. Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Recibe orientación académica por parte de la I.E.	X		X		X		
20	La institución responde a las necesidades del servicio de tutoría	X		X		X		
21	Se informan sobre los puntos a evaluar durante el año escolar	X		X		X		
22	Los docentes demuestran conocimientos actualizados	X		X		X		
23	Se suspenden actividades académicas cuando se realizan capacitaciones a los docentes	X		X		X		
24	En la I.E. se realizan reuniones pedagógicas entre los docentes	X		X		X		
25	El docente evalúa de manera permanente su aula	X		X		X		
26	Los estudiantes reciben una enseñanza de acuerdo a los requerimientos sociales	X		X		X		
27	Los docentes brindan la información de manera dinámica	X		X		X		
28	Los docentes se reúnen fuera de clase para actividades de integración.	X		X		X		
29	Se evidencia que los estudiantes interactúan con otros aulas	X		X		X		
30	Los docentes innovan su manera de enseñar	X		X		X		
31	Los docentes brindan información de los avances académicos a la dirección	X		X		X		
32	Se comunica los proyectos académicos a los docentes	X		X		X		
33	Se comunica a los docentes sobre los talleres extracurriculares que se realiza	X		X		X		
34	Se informa a los docentes sobre los proyectos que pueden mejorar la enseñanza en							

	la I.E.						
	DIMENSION 4. Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
36	Se informan a los padres de familia sobre los avances académicos	X		X		X	
38	Se envían comunicados a los padres sobre las actividades que se desarrollan en la institución	X		X		X	
37	Los padres participan en las actividades extracurriculares que se desarrolla en la I.E.	X		X		X	
38	Los padres participan de las reuniones que convoca la APAPA	X		X		X	
39	Se realiza proyectos dirigidos como apoyo a la comunidad	X		X		X	
40	Los representantes de la I.E. realizan eventos con proyección social	X		X		X	
41	La I.E. participa de eventos como olimpiadas entre I.E.	X		X		X	
42	Se desarrollan actividades inter escolares	X		X		X	
43	Existe comunicación entre la I.E. y las entidades locales como municipios	X		X		X	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Dr. BEYMAR PEDRO SOLIS TRUJILLO. DNI: 40290670

Especialidad del validador: Matemática física en Informática

14 De Junio del

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto In

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sup
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Competencias Estratégicas							
1	El director se caracteriza porque aprovecha las oportunidades para que estas repercutan en la competitividad de la organización.	X		X		X		
2	Considera que tiene la capacidad para identificar los problemas pedagógicos e institucionales antes que estos se manifiesten.	X		X		X		
3	considera que tiene habilidades para dar soluciones acertadas a los problemas que se suscitan en la Institución educativa	X		X		X		
4	Sobre el director considera que cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
5	Se caracteriza por que consigue el apoyo del grupo de docentes y personal a su cargo con facilidad.	X		X		X		
6	Considera que tiene facilidad para relacionarse con docentes y administrativos claves dentro de la institución educativa.	X		X		X		
7	El director ha logrado cohesionar a los docentes y administrativos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Competencias Intratégicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sus juicios y apreciaciones se basan en un trabajo serio y sustentado en evidencias.	X		X		X		
9	Utiliza la comunicación informal como herramienta de apoyo, que no interfiere en el trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás	X		X		X		
11	Considera que todos los integrantes de su equipo disponen de la capacidad de tomar decisiones acertadas.	X		X		X		
12	Considera que tiene cualidades para liderar su equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Considera que en su trabajo desarrolla todas sus habilidades y capacidades profesionales	X		X		X		
14	Tiene la capacidad para fomenta un ambiente de colaboración entre los miembros de su equipo.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencias de eficacia personal	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Se caracteriza por resolver problemas con creatividad, buena predisposición, y mucha imaginación.	X		X		X		
16	Se caracteriza por mantener un alto grado de atención y reflexión para resolver problemas muy complejos.	X		X		X		
17	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas situaciones	X		X		X		
18	Considera que las emociones y estados de ánimo del director influyen en su rendimiento laboral.	X		X		X		
19	Prioriza sus actividades adecuadamente en el tiempo previsto para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión	X		X		X		
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	X		X		X		

Observaciones (prestar al hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ponte Quiñones Elvis DNI: 44

Especialidad del validador: Doctor en Educación

15 de junio de

pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	No	SI	No	SI	No
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional						
1	Los docentes tiene en cuenta las reglas y normas de la I.E.	X		X		X	
2	Se cumple con las normas de la Institución educativa.	X		X		X	
3	Se les explican sobre los procesos que se realizan en la institución	X		X		X	
4	Les orientan en cada proceso institucional	X		X		X	
5	El personal cumple con sus funciones establecidas de acuerdo a su cargo	X		X		X	
6	Les Informan sobre la comisión establecida en la I.E.	X		X		X	
7	Envían comunicados informando los acontecimientos de la I.E.	X		X		X	
8	El director establece los ambientes para las actividades que se realizan en la I.E.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa	SI	No	SI	No	SI	No
9	La dirección invierte el dinero que Ingres a (en Infraestructura, materiales y otros).	X		X		X	
10	El directo informa el balance sobre los gastos que se realizan en el periodo académico	X		X		X	
11	La gestión administrativa se desarrolla según el horario que presenta la institución.	X		X		X	
12	Las consultas de los estudiantes se realizan en el tiempo que se dedica a la parte administrativa	X		X		X	
13	Se maneja bien los recursos materiales que se tiene en la institución.	X		X		X	
14	Hay acuerdos de mantenimiento sobre la infraestructura de la institución	X		X		X	
15	La institución brinda vigilancia dentro de los ambientes como aulas y patio.	X		X		X	
16	Se puede visualizar que los ambiente permanecen limpios	X		X		X	
17	Ha evidenciado a supervisores del MINEDU en la institución	X		X		X	
18	El MINEDU realiza encuestas en la I.E.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica	SI	No	SI	No	SI	No
19	Recibe orientación académica por parte de la I.E.	X		X		X	
20	La institución responde a las necesidades del servicio de tutoría	X		X		X	
21	Se Informan sobre los puntos a evaluar durante el año escolar	X		X		X	
22	Los docentes demuestran conocimientos actualizados	X		X		X	
23	Se suspenden actividades académicas cuando se realizan capacitaciones a los docentes	X		X		X	
24	En la I.E. se realizan reuniones pedagógicas entre los docentes	X		X		X	
25	El docente evalúa de manera permanente su aula	X		X		X	
26	Los estudiantes reciben una enseñanza de acuerdo a los requerimientos sociales	X		X		X	
27	Los docentes brindan la información de manera dinámica	X		X		X	

28	Los docentes se reúnen fuera de clase para actividades de integración.	X		X		X		
29	Se evidencia que los estudiantes interactúan con otras aulas	X		X		X		
30	Los docentes innovan su manera de enseñar	X		X		X		
31	Los docentes brindan información de los avances académicos a la dirección	X		X		X		
32	Se comunican los proyectos académicos a los docentes	X		X		X		
33	Se comunica a los docentes sobre los talleres extracurriculares que se realiza	X		X		X		
34	Se informa a los docentes sobre los proyectos que pueden mejorar la enseñanza en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Gestión comunitaria	SI	No	SI	No	SI	No	
35	Se informan a los padres de familia sobre los avances académicos	X		X		X		
36	Se envían comunicados a los padres sobre las actividades que se desarrollan en la institución	X		X		X		
37	Los padres participan en las actividades extracurriculares que se desarrolla en la I.E.	X		X		X		
38	Los padres participan de las reuniones que convoca la APAFA	X		X		X		
39	Se realiza proyectos dirigidos como apoyo a la comunidad	X		X		X		
40	Los representantes de la I.E. realizan eventos con proyección social	X		X		X		
41	La I.E. participa de eventos como olimpiadas entre I.E.	X		X		X		
42	Se desarrollan actividades inter escolares	X		X		X		
43	Existe comunicación entre la I.E. y las entidades locales como municipios	X		X		X		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ponte Quiñones Elvis DNI: 441

Especialidad del validador: Doctor en educación

15 de junio del

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


 Firma del Experto

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



*“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia”*

Lima, 07 de Junio de 2021

Carta P. 138-2021-UCV-EPG-SP

Lic.

VARGAS RODRIGUEZ JOSÉ FIRPO

Director

IE.I N° 86906

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **IZQUIERDO PABLO, VITALIANA JUANA**; identificado(a) con DNI/CE N° 10068482 y código de matrícula N° 7002519643; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Atentamente

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe 

ANEXO 6

competencias directivas																			
N°	Competencias Estratégicas							Competencias intratéticas							Competencias de eficacia				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
8	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
9	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3
11	5	5	4	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
12	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
13	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5
14	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2
15	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3
19	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
22	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
34	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
37	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
38	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1
39	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
40	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
42	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
43	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3

D1Y	D2Y	D3Y	V1	D1Y	D2Y	D3Y	D4Y	V2
35	33	35	103	40	47	80	44	211
29	31	32	92	34	28	60	22	144
35	34	35	104	39	46	76	42	203
27	32	27	86	29	35	64	34	162
34	33	32	99	39	43	71	38	191
35	32	35	102	39	49	73	43	204
33	32	32	97	39	44	77	40	200
32	28	32	92	38	44	64	33	179
33	34	34	101	36	35	67	23	161
32	30	32	94	36	40	70	41	187
31	29	31	91	36	41	67	34	178
30	30	31	91	37	44	67	40	188
32	29	30	91	34	46	71	37	188
31	30	28	89	32	37	66	39	174
29	27	31	87	34	43	59	31	167
32	33	33	98	39	39	65	38	181
35	34	33	102	40	49	75	42	206
29	32	27	88	36	45	68	35	184
30	33	34	97	37	40	69	42	188
34	35	33	102	40	40	67	37	184
34	33	31	98	34	39	67	37	177
29	30	30	89	36	42	64	35	177
35	30	35	100	40	45	73	40	198
34	33	35	102	40	47	80	40	207
33	31	30	94	37	40	72	36	185
35	35	35	105	40	42	78	44	204
35	35	35	105	40	42	76	41	199
35	35	35	105	40	42	77	44	203
35	35	35	105	40	42	77	45	204
33	33	33	99	37	46	69	38	190
35	35	35	105	40	50	80	45	215
24	25	25	74	28	37	54	35	154
31	31	29	91	36	41	64	38	179
25	26	27	78	32	39	66	33	170
35	33	34	102	40	49	74	41	204
30	30	30	90	38	43	68	34	183
31	31	27	89	32	45	70	37	184
30	33	29	92	31	37	70	34	172
31	30	31	92	38	43	71	32	184
25	22	22	69	31	37	49	30	147
33	32	31	96	39	36	74	27	176
31	31	28	90	36	33	71	31	171
30	28	28	86	27	46	67	40	180
34	35	34	103	38	36	71	31	176
24	23	23	70	25	38	60	33	156