



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Programa de Técnicas de Gestión Educativa para Mejorar las  
Competencias Profesionales Directivas - Docentes del Distrito  
de Educación 12D03, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA**

Cruz Fajardo, Cindy Alexandra (ORCID: 0000-0003-2347-0649)

**ASESOR**

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA – PERÚ**

2021

## DEDICATORIA

*La concepción de esta tesis de investigación  
previa a la obtención del grado académico de  
Doctora en Educación, está dedicada  
principalmente a Dios, a mi familia pilar  
fundamental de mi vida con su apoyo  
incondicional he culminado este informe que  
simboliza esfuerzo, perseverancia y valoración de  
seguir triunfando profesionalmente*

*Cindy Alexandra*

## AGRADECIMIENTO

*Esta tesis de investigación es el resultado del esfuerzo, por esto agradezco:*

*A la Universidad César Vallejo filial Piura.*

*A mi familia que a lo largo de este tiempo ha comprendido el esfuerzo en el desarrollo de esta tesis “Programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas – docentes del distrito de educación 12D03, 2020”, el cual ha finalizado llenando todas las expectativas académicas.*

*Cindy Alexandra*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de la investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. PROPUESTA	52
REFERENCIAS	58
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz operacionalización de variables	67
Anexo 2: Modelo de encuesta	69
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	72
Anexo 4: Carta de aceptación y consentimiento	73
Anexo 5: Validación de expertos	74
Anexo 6: Validez y confiabilidad	79



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Cuadro de población directivos del distrito de educación 12D03.	25
Tabla 2: Cuadro de datos y niveles de validez de los instrumentos.	27
Tabla 3: Cuadro de procesamiento de casos.	27
Tabla 4: Cuadro de confiabilidad del cuestionario.	28
Tabla 5: Cuadro de resultados de la variable 1 Gestión educativa.	30
Tabla 6: Cuadro de resultados por dimensiones de la variable 1 gestión educativa.	31
Tabla 7: Cuadro de resultados de la variable 2 Competencias profesionales.	33
Tabla 8: Cuadro de resultados de las dimensiones de la variable 2 competencias profesionales.	34
Tabla 9: Cuadro de prueba de normalidad de las variables.	35
Tabla 10: Cuadro de prueba Rho de Sperman para la correlación de la gestión educativa con las competencias profesionales.	37
Tabla 11: Cuadro de Prueba de Rho de Sperman para la correlación e hipótesis.	37
Tabla 12: Cuadro de mapa de procesos.	54
Tabla 13: Cuadro de estimado de acciones sobre el desarrollo de la propuesta.	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultados de la variable 1 gestión educativa.	30
Gráfico 2: Resultados por dimensiones de la variable1 gestión educativa.	32
Gráfico 3: Resultados de la variable 2 competencias profesionales	33
Gráfico 4:Resultados por dimensiones de la variable 2 competencias profesionales	34
Gráfico 5: Resultados de distribución de normalidad variable 1 gestión educativa.	36
Gráfico 6: Resultados de distribución de normalidad variable 2 competencias profesionales.	37

## RESUMEN

Un programa de técnicas de gestión educativa sin duda tiene un enfoque innovador y apoya al mejoramiento de las competencias profesionales directivas, además constituye el pilar fundamental de la operativización de las herramientas de gestión para el equipo directivo y el emprendimiento hacia la mejora continua. Esta investigación tiene como propósito determinar las causas que provocaron el limitado progreso en las funciones de cada contexto a nivel meso curricular de las unidades educativas que pertenecen al distrito de educación 12D03 de la ciudad de Quevedo. En el cual este estudio se acogió al diseño de una investigación cuantitativa no experimental y de tipo aplicada y el procedimiento investigativo partió de la revisión de las herramientas con los cuales gestionan el equipo directivo y de las encuestas realizadas en base a las dos variables establecidas que son: Gestión educativa y competencias profesionales, para ello se aplicó un cuestionario a las autoridades de las principales instituciones de la localidad siendo quince directivos encuestados.

De acuerdo a los resultados se determinó que los directivos necesitan mejorar su formación profesional y actualizar conocimientos de gestión, además del trabajo colaborativo que les permiten construir las herramientas de gestión administrativa y educativa de acuerdo a los lineamientos emitidos por el órgano regulador ministerial y tomando como referencia los esquemas de cada documento propuestos en la investigación, por tal razón se propuso realizar un programa que permitiera la implementación de técnicas y estrategias estratégicas, operacionales y de apoyo, teniendo en cuenta factores de convivencia, apoyo, seguimiento, evaluación y mejora continua.

**Palabras claves:** Gestión, calidad, mejoramiento educativo, herramientas administrativas.



## **ABSTRACT**

A program of educational management techniques undoubtedly has an innovative approach and supports the improvement of professional managerial skills; it also constitutes the fundamental pillar of the operationalization of management tools for the management team and entrepreneurship towards continuous improvement. The purpose of this research is to determine the causes that caused the limited progress in the functions of each context at the meso - curricular level of the educational units that belong to the 12D03 education district of the city of Quevedo. In which this study embraced the design of a non-experimental and applied quantitative research and the research procedure started from the review of the tools with which the management team manages and from the surveys carried out based on the two established variables that they are: Educational management and professional competencies. For this, a questionnaire was applied to the authorities of the main institutions of the town, with fifteen managers surveyed.

According to the results, it was determined that managers need to improve their professional training and update management knowledge, in addition to collaborative work that allows them to build administrative and educational management tools according to the guidelines issued by the ministerial regulatory body and taking as reference the diagrams of each document proposed in the research, for this reason it was proposed to carry out a program that would allow the implementation of strategic, operational and support techniques and strategies, taking into account factors of coexistence, support, monitoring, evaluation and continuous improvement.

**Keywords:** Management, quality, educational improvement, administrative tools.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los establecimientos educativos de todo el mundo están en constante cambio demandando un horizonte mayor en referencia a la particularidad de la gestión educativa y las competencias profesionales directivas – docente, de acuerdo a Flores (2013).

La temática que Cantos y Reyes (2018). En su artículo científico publicado en la revista Killkana Sociales, sobre Gestión educativa y su impacto en los planteles educativos. Manifiestan que la falta de un apropiado ejercicio en la gestión y relación del régimen educativo en todos los subniveles y niveles incide negativamente en directivos y docentes que realizan la profesión y pertenecen al magisterio no hay mejoramiento profesional, tampoco cuentan con una preparación apropiada para una práctica de calidad. Por tanto, las mencionadas variables se relacionan ya que son la base del auténtico funcionamiento de la calidad y posición de estándares educativos en cada establecimiento.

La presente investigación se centra en la realidad problemática de la gestión educativa que se encuentra desenfocada y no permite mejorar las competencias profesionales directivas – docentes para enfrentar la realidad de cada contexto en el distrito de educación 12D03 de la ciudad de Quevedo. A partir de este problema se generan efectos negativos que convierten a las instituciones educativas en sectores sociales vulnerables por tener directivos desenfocados y docentes que no han desarrollado competencias profesionales relacionadas a la práctica pedagógica, por tanto, no están preparados en la formación educativa que es una herramienta para enfrentar las prácticas áulicas obsoletas. También, la falta de tiempo es otra causante que impide el proceso de cambio y que dificulta establecer acciones de gestión como: conformar un proyecto educativo institucional, planes estratégicos, códigos de convivencias de acuerdo a cada contexto sin cumplir la misión, visión, políticas y demás procesos asertivos en enseñanza aprendizaje, que debe quedar plasmado en cada plantel y que se evidencia en los resultados de la autoevaluación institucional realizada en las instituciones educativas del distrito de educación 12D03.

A través de registro y constancia en actas de ejecución en matrices de estándares de desempeño profesional directivo, docente e indicadores de calidad educativa y medios de verificación que está respaldado en cada institución por LOEI: Art. 11. Literal b. y el acuerdo ministerial emanado por el ministerio de educación del Ecuador 2016-00060 sobre conformación y obligaciones de la junta académica Art. 5, Art. 8, Art. 12 numeral 7).

De acuerdo a investigaciones indagadas de Cantos y Reyes (2018). En sus resultados de la aplicación de un cuestionario a docentes de las escuelas de educación básica del Cantón Cañar: Determinaron que la información en cuanto al nivel de instrucción y perfil profesional en la carrera educativa, 9 encuestados entre directivos y docentes (7%) solamente tienen grados de cuarto nivel (maestrías), 82 encuestados entre directivos y docentes (66%) poseen títulos de pregrado en referencia a licenciaturas e ingenierías y 33 encuestados docentes (27%) son bachilleres.

En tal sentido, la gestión educativa está referida a la gestión pedagógica, administrativa, de desempeño, del equipo directivo y docente en las instituciones educativas. Evidenciando que los rectores no solamente deben administrar los recursos humanos, sino también deben centrar su atención en el aspecto pedagógico, formativo a fin de que los docentes proyecten y ejecuten un trabajo pedagógico eficiente y eficaz desarrollando competencias profesionales adecuadas para los niveles y subniveles escolares en conjunto con los organismos internos existentes en las instituciones como la junta académica y consejo ejecutivo. Esto lo establece la LOEI art. 10 literal a., art. 11 literal k., art. 31 literal d., art. 112, 128. Y su reglamento en los artículos 311-315 que especifica el rol y bases de cumplimiento.

Torcalt y Taberero (2016) analizan el tema del liderazgo gerencial y desempeño laboral en instituciones educativas del nivel inicial; manifestando que se requiere mayor fortalecimiento y técnicas en los directivos y docentes, para que actúen con excelencia; con el fin de cumplir con los estándares de calidad educativa en el logro de capacidades y competencias que se vienen realizando de forma limitada y que no se está aplicando de manera efectiva y continua.

Por lo antes mencionado es esencial especificar que las técnicas de gestión educativa son necesarias para mejorar las competencias profesionales a directivos y docentes en los contextos educativos del distrito 12D03, por lo cual se establece la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo contribuirá la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa en el mejoramiento de las competencias profesionales directivas y docentes del distrito de educación 12D03, 2020?

El desarrollo de esta investigación presenta una justificación teórica por medio del desarrollo de un programa que favorece a las instituciones educativas, tal como la comprensión pertinente de técnicas de gestión educativa con la finalidad de poder mejorar las competencias profesionales directivas y docentes; evidenciando por medio de teorías que aportan significativamente a los actores educativos, siendo asertivo al momento de ejecutarlos, convirtiéndose en un respaldo pedagógico que enmarca la eficacia y ejecución directa de los estándares de calidad en función al desempeño y competencia.

Desde una perspectiva práctica los resultados que se han obtenido servirán para orientar a los directivos y docentes, que pertenecen al distrito de educación 12D03; lo cual lo convierte en un valioso instrumento y cuya propuesta contribuye a una mejor toma de decisiones, mejorando las dispares complicaciones que afrontan los establecimientos educativos de la ciudad de Quevedo, por medio de procedimientos aplicables y relacionados con la gestión educativa que ayudaran a mejorar las competencias profesionales en favor de las comunidades pedagógicas.

Metodológicamente el estudio es significativo ya que destaca los resultados, conclusiones y propuesta que se establecen en el mismo, lo cual servirá como un aporte para los directivos y docentes en su labor pedagógica, didáctica, administrativa y gerencial; a su vez podrá generar nuevas herramientas de análisis de datos, estableciendo la correspondencia entre las variables mencionadas gracias al grado de confiabilidad de los instrumentos que se han utilizado; verificando a la vez las técnicas de gestión educativa esenciales en la mejora de las competencias profesionales en rectores y directores de las instituciones educativas que de acuerdo a los lineamientos ministeriales deben

cumplir con las normativas asociadas a la carga directiva - docente. Siendo un punto esencial para que el estudio desarrollado sea sensibilizado en las unidades y centros educativos, logrando la calidad y el perfil requerido en las prácticas áulicas enfatizando los procesos conceptuales, actitudinales y procedimentales en la labor educacional.

El objetivo general de la investigación es proponer un programa de técnicas de gestión educativa con la finalidad de poder mejorar las competencias profesionales directivas y docentes en el distrito de educación 12D03. Por consiguiente, los objetivos específicos han buscado el poder identificar los procedimientos que se vienen aplicando en relación a las técnicas de gestión educativa basadas en competencias de desempeño profesional directivo y docente del distrito de educación 12D03, 2020. Así mismo otro de los objetivos se centra en diseñar un programa de técnicas de gestión educativa basados en competencias profesionales directivas y docentes para mejorar los estándares de calidad educativa del distrito de educación 12D03; y por último se busca obtener la validación de la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa basados en competencias profesionales directivas y docentes aplicables al distrito de educación 12D03, de la ciudad de Quevedo.

Además, la hipótesis a demostrar es por medio de la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa en el cual se busque el mejoramiento de las competencias profesionales directivas - docentes del distrito de educación 12D03, en la ciudad de Quevedo, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

La decadencia de los procesos en los sistemas educativos en América Latina por acogerse a modelos y propuestas de gestión educativa que no están enmarcados a las necesidades de cada nación, constituye un problema de varias décadas atrás. UNESCO (2016) Hace referencia que en la actualidad las sociedades han evolucionado gracias a los sistemas de información; pero la calidad educativa y en especial la gestión; así como las competencias directivas y docentes; no han seguido el mismo orden; situación que implica que el sistema educativo obedezca a un mismo paradigma que afecta negativamente a los actores.

Por tanto, se percibe que no se establecen técnicas en la gestión educativa para la mejora de las competencias profesionales de los directivos y docentes de los diferentes establecimientos. Por ello a continuación se presentan algunas investigaciones que se han desarrollado en esta línea de investigación.

Noguez (2016) explica en un estudio internacional de América Latina, sobre calidad educativa que la norma ISO 9001 de sistemas de gestión que se han insertado en la sección educativa, como guía de trabajo que certifica el proceso a la calidad e innovación de todas las fases que integra el paso de formación en enseñanza y aprendizaje como herramienta en cada sistema escolar ejecutado por el Ministerio de Educación de cada país. Por tal motivo explica que tomó en cuenta 50 instituciones de Sudamérica que dieron como resultado en un 89% no ejecutan técnicas y desconocen aquellas para aplicarlas en los establecimientos educativos como Ecuador, Bolivia, Perú, Chile, Venezuela, Surinam, Guyana.

Vásquez, et al. (2016) mencionan que la gestión de calidad educativa y el desempeño profesional directivo, se basa en el liderazgo, y las responsabilidades mancomunadas entre docentes y directivos, teniendo en cuenta que sus funciones, tareas pedagógicas y de gestión son distintas, y se determina que entre ambos actores se limita el cumplimiento de los estándares del proceso de la calidad educativa. A su vez estos autores sostienen en su estudio que los directivos deber estar capacitados, así como como también

cumplir con los requisitos de grados académicos acorde al sector educativo cumpliendo las competencias como: liderazgo, trabajo cooperativo, colaborativo, ser eficientes, eficaces, responsables y éticos al momento de tomar decisiones oportunas según los resultados realizados en cinco países de América latina.

Romero (2015) afirma que las competencias directivas y la calidad de gestión educativa, de los directivos se mantienen como un trabajo improvisado y deficiente. Para determinar las características que presenta este estudio el autor hizo uso del método cuantitativo, aplicando un diseño descriptivo correlacional, con una muestra 85 empleados, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Afirmando una relación entre las dos variables de investigación ( $\tau_b = 0,564$ ; "p" valor=0,02); lo cual significa o se interpreta que existe una correspondencia directa y significativa entre las variables de la investigación entre competencias y calidad de gestión.

Pariona (2018) realizó un estudio sobre gestión escolar y calidad de servicio, por medio del cual se estableció la relación entre las variables, a través de un método cuantitativo siendo un diseño correlacional por ser descriptivo con una muestra de 20 docentes y para la compilación de datos se utilizaron preguntas que se validaron mediante juicio de expertos. Siendo  $Rho=0,688$  que se interpreta como una correlación alta en las variables de estudios de gestión escolar y la calidad del servicio educativo.

Flores (2016) desarrolló una investigación en la República de Ecuador, la cual aborda las variables como: gestión educativa y modelos estandarizados que dan como conclusiones que llegar al éxito y lograr una verdadera enseñanza educativa los directivos y docentes tienen que cumplir con los procesos de gestión aplicando y adaptando el modelo estandarizado de acuerdo al Ministerio de Educación y la realidad del contexto educativo, teniendo en cuenta que se aplicó el proceso metodológico en una evaluación realizada a 5 instituciones de zona 3 y 8 de educación, dando como resultado en la muestra seleccionada de 5 directivos, 115 docentes, 90 padres de familia, 50 estudiantes; que ninguna institución se sujeta de herramientas de gestión educativa para el beneficio directivo e institucional.

Quishpe (2017), señala que la gestión educativa y las competencias aplicadas en las instituciones del Cañar en la República de Ecuador, el 90% de los maestros desconocen de técnicas y modelo de gestión; así mismo el 39% no posee título de tercer nivel relacionado al campo de la educación, por otra parte, los directivos no poseen grados académicos de posgrado y por último un 15% son egresados de la educación secundaria. Es así que se determinó en los resultados de los instrumentos aplicados a 150 docentes de 6 escuelas del cantón y como resultado se evidencia que el perfil profesional docente no es idóneo y por lo tanto el incumplimiento de este incide negativamente en las competencias que deben tener los educadores, por tanto, se evidencia que existe una relación entre las dos variables.

Lomas (2016) realizó una entrevista a varios ex directivos de instituciones educativas en la República de Ecuador, con la finalidad de obtener información sobre las competencias directivas; teniendo como resultado de 23 jubilados que fueron directivos se evidencia las diferentes técnicas, estrategias que aplicaron en sus cargos en el cual a través de la entrevista se analizó y evidenció las incidencias positivas y negativas frente al proceso de gestión educativa. En la cual concluye que el 80% de los entrevistados señala que sus experiencias fueron muy desafiantes por ciertos desconocimientos y aplicaciones que no eran aplicables en su contexto, sin embargo, los años de servicios que prestaron como docentes y directivos en varias instituciones del país demostraron que mejorando su desarrollo profesional es ineludible que no se apliquen técnicas efectivas siendo favorables para cada institución.

MINEDUC (2016); declara que la auditoría a la gestión educativa aplicada en todas las instituciones del país; es un proceso periódico que determina si las autoridades de cada plantel encaminan el proceso de autoevaluación institucional para la aplicación de cada uno de los estándares de calidad como cumplimiento y mejora, generando información que es necesaria al momento de realizar la evaluación analítica macro y meso curricular, con la finalidad de promover cambios positivos que inciden significativamente en el compromiso del proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño tanto docentes como directivas que fueron desfavorables en la medición de calidad y gestión.



Es necesario enfatizar en el Plan Decenal 2016 – 2025 que está proyectado en la mejora del sistema educativo ecuatoriano, fundamentado en la calidad, la gestión, cobertura y protección de mantener una educación con equidad, gratuidad de tal manera que se inquieran modelos pedagógicos que condesciendan el progreso de la calidad a través de un trabajo óptimo y escudado en la identidad y paralelismo de derechos. Sea monitoreado y tenga un acompañamiento en cada zona educativa para su correcta aplicabilidad de acuerdo al entorno y la filosofía del plantel.

Calvo (2017) expresa que el plan educativo institucional es una herramienta eficaz para los directivos y docentes al momento de aplicar técnicas y estrategias para la correcta formación, teniendo en cuenta el medio donde están localizadas las instituciones y sus dimensiones sociales, culturales, políticos y demás criterios demográficos del contexto. De acuerdo al estudio que ejecutó en conjunto con la dirección nacional de currículo del Ecuador y las capacitaciones que fueron brindadas a los docentes de manera gratuita para el perfeccionamiento profesional basadas en las competencias educativas que en las evaluaciones de desempeño siguientes deberán demostrar su aplicaron procesos eficaces.

Para proporcionar una alta firmeza teórica a esta investigación es necesario considerar aportes que se detallan a continuación:

Ordoñez (2015) sostiene que el enfoque pedagógico es esencial en el sistema educativo por el análisis e investigaciones que fueron realizadas y ejecutadas para considerar que este enfoque es aplicable, además es la esencia e identidad de cada institución educativa que plasma su propio modelo, políticas internas, procesos de trabajos, sentido humanístico apoyado desde el constructivismo para la enseñanza como un proceso de llegar al conocimiento y la investigación como un eje de competencia y gestión.

Schmelkes (2016) manifiesta que el enfoque de gestión educativa, en el proceso administrativo y enmarca en sentido burocrático, sistémico, gerencial, jurídico, con carácter normativo y social, siendo necesarios para mejorar cada uno de los procesos documentales del modelo educativo para ponerlos en

práctica de acuerdo a cada contexto escolar.

Según Fiedler (1965) propone un enfoque contingente que abarca principios de organización y administración desde la práctica de la competencia como un compromiso que asume el jefe, líder de un equipo de trabajo, asegurando el diseño estructural de acuerdo a cada contexto de una organización, sin olvidar que al aplicar esta teoría se debe identificar el tipo de técnica que el directivo ejecutará con sus subordinados para efectuar un control y cambio de mejoras basados en competencias y liderazgo.

Es esencial este enfoque porque permite aplicarlo en las unidades educativas completas por razones de su tamaño, orden, cantidad de personal, padres, madres y estudiantes que intervienen en cada uno de los procesos que aplica el plantel, haciendo distinción sobre el trascurso de intercambio y aplicación participativa, activa, eficaz en las acciones y toma de decisiones que deben ejecutar los rectores, en unión a los vicerrectores y talento humano de las diversas situaciones que día a día enfrentan cada uno de los actores de la comunidad educativa.

Malpica (2018) sustenta el enfoque colaborativo o de formación como un eje de competencia que busca transitar desde la figura profesional propia a una edificación colectiva y sumada al conocimiento pedagógico, con la finalidad de regularizar, proyectar, establecer, evaluar y mejorar sus acciones mediante responsabilidades en el colegiado de forma compartida.

En la fase conceptual es necesario plantear definiciones enmarcadas a las variables de estudio como:

MINEDUC (2017) puntualiza y define a la gestión escolar como el aseguramiento de la calidad educativa en el acuerdo ministerial MINEDUC-ME-2017-00026-A. Especificando que se evidencia en documentos de gestión que sirven de apoyo a procesos que se implementan en cada institución, con la finalidad de establecer mejoras de innovación pedagógica, administrativas, formación al servicio educacional como un orden estructural y organizacional.

La gestión educativa abarca técnicas de gestión estratégica, táctica y de

soporte, llamada práctica institucional que aporta a los educandos en conocimientos y apoyo en emprendimientos, innovación, promoción de aprendizajes deseados y significativos, coexistiendo con los objetivos de salida del bachillerato y valores como: justos, solidarios e innovadores, además los docentes y directivos también ingresan en procesos de profesionalización en cada una de sus disciplinas como aporte de cambio en el aprendizaje cumpliendo con cada uno de los principios de acuerdo a la Ley orgánica de educación intercultural.

Rodríguez (2018) considera que una verdadera gestión escolar aplicada por los miembros que trabajan en la comunidad educativa, las relaciones de coordinación, subordinación y comunicación de acuerdo a los cargos que desempeñan; además sostiene de forma conceptual que deben cumplir las funciones de la planificación, actualización, supervisión y evaluación educativa.

Weinstein (2013) señala que el rol del directivo es notable en el paso de mejora continua de las entidades de formación pedagógica: siendo capaz de ejecutar estrategias de acción como: Definiendo así que un líder del cambio cimienta la motivación de los maestros y lidera el proceso transformacional, se integra en el aprendizaje a fin de prestar ayuda a los docentes como una técnica en favor del mejoramiento, idóneo de plasmar enfoque instruccional para formar profesionales líderes en educación con el propósito de establecer cambios e innovación.

Pérez (2015) menciona al liderazgo como una competencia que se despliega como proceso de cambio en directivos y profesores de modo permanente y equilibrado en cada contexto que constituye una leva poderosa en las escuelas como una de las metas institucionales.

Quiñonez (2018); define a la competencia profesional como formación académica de cualquier disciplina, convirtiéndose en una dimensión sistémica que es anexada al currículo de cada profesional, en el sector educacional se relaciona con las diligencias didácticas y formativas que están enmarcadas de principios direccionados con eficiencia y calidad del proceso pedagógico.

García (2014) define a la calidad de formación académica como habilidades

que apuntan a mejorar las competencias profesionales que se ve reflejado en la producción de la enseñanza al momento de ponerlo en práctica, siendo la instrucción explicativa que hace referencia a objetivos, procedimientos, contenidos o doctrinas, que son herramientas esenciales y básicas.

De la misma manera se establece las dimensiones de estudio de acuerdo a la primera variable que es gestión educativa.

Barbón (2016) menciona que al parlamentar sobre calidad educativa hace énfasis al mejoramiento de las técnicas dentro de los procesos de gestión de forma eficaz, a tal punto que la particularidad de cada institución sea valorada según el perfeccionamiento y cambios significativos en todos los actores educativos. De la misma manera la profesionalización colectiva en los directivos desde su formación continua y liderazgo, permite que los docentes puedan participar cooperativamente en todos los procesos educativos.

Ruíz (2015) define a la planificación como una etapa decisiva porque es el punto de inicio para promover innovación, cambio, orden y una eficaz toma de decisiones en cada plantel, a través del compromiso y corresponsabilidad de todos los actores y organismos institucionales, que están inmersos en los procesos administrativos y pedagógicos. El equipo directivo establece directrices del cronograma escolar interno como agendas de trabajo que especifica mapa de procesos, métodos, estrategias, actividades a ejecutarse durante el periodo escolar.

Hernández, et al. (2014) determinan que en la gestión escolar es necesario un proceso dimensional como: Seguimiento y mejora por ser imprescindible en los procesos de autoevaluación. Además, los resultados en los diferentes procesos establecidos pueden ayudar a establecer acciones de mejoras, cambios de modelos de gestión, reajustar el informe pedagógico enmarcados en la ética, principios normativos y significativos en la toma de decisiones institucionales en conjunto con el equipo directivo, consejo ejecutivo, junta académica, comisiones técnico pedagógicas, equipo gestor, comisión de calidad y equipo de emprendimiento escolar.

OEI (2017) menciona que, en la dimensión administrativa, se localizan los

aspectos organizacionales de acuerdo a cada contexto educativo, en referencia a gestión de recursos humanos, monetarios, materiales y periodo que son esenciales; también se subraya que la evaluación y rendición de cuentas es primordial en el sector administrativo como un eje dentro de los estándares de calidad sin olvidar el perfeccionamiento personal y sobre todo profesional y competitivo de los docentes y directivos.

MNASGE (2013) establece en el marco legal educativo que el perfil profesional del equipo directivo es de vital importancia porque tiene el rol de asesorar, auditar todos los procesos de la gestión educativa, con el propósito de apoyar y lograr las metas establecidas por el sistema educativo ecuatoriano y de cada institución educativa.

Vásquez, et al. (2016) establecen que el desempeño profesional directivo, representa las operaciones indispensables para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, de convivencia, servicios educativos y sistema integral de riesgos escolares.

Vásquez, et al. (2016) manifiestan que el desempeño profesional docente establece características y prácticas generales y básicas que deben realizar los profesionales en educación para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

García (2018) denomina a la gestión pedagógica como un principio dimensional, tiene como resultado instruir y desplegar en los estudiantes un conjunto de competencias y habilidades ineludibles, para afrontar y adaptar a las incidencias y transformaciones que la sociedad globalizada impone en cada contexto y través de las estrategias y desenvolvimiento de docentes – directivos, en conjunto con departamentos institucionales consiguen el éxito educativo.

Los indicadores generales que se toman en cuenta de acuerdo a cada variable y sus dimensiones son:

El reglamento interno de cada organización es creado como herramienta, con el objeto de regular la actuación, conductas negativas de los miembros de la

comunidad educativa, en este caso las escuelas y colegios requieren de guías básicas y específicas para el cumplimiento de las metas institucionales de forma armónica e integral.

De acuerdo a MINEDUC (2016) las comisiones de trabajo, son equipos de trabajo integrados por los docentes de cada institución educativa, que se encargan de dinamizar las actividades académicas, culturales, seguridad, considerando que la entidad determina de acuerdo a sus características y en función de su proyecto educativo institucional enmarcado en el memorando Nro. MINEDUC-ME-2016-00060-A.

Para Cárdenas (2015) la proyección institucional es la gestión y capacidad que tienen las entidades para generar recursos con la finalidad de mejorar procesos sociales, académicos, innovación, capacitación con todos los actores. Es importante recalcar los principios en la educación media y su aplicación de forma ejecutora y corresponsal desde el órgano regulador hasta las direcciones internas institucionales.

Montero (2017) señala que la evaluación es un paso que permite desplegar aprendizajes reveladores y eliminar el proceso de medición, en las tres etapas como diagnóstica, formativa y sumativa en los diversos instrumentos viables para evaluar a los estudiantes y tomar decisiones de mejora continua que son ejecutados por los docentes y dirigidos por los directivos como los primeros auditores internos de cada centro escolar.

Según el MINEDUC (2016) el código de ética, presentado para la Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa declara que los métodos de auditoría a la gestión escolar requiere acatamiento completo a través de responsabilidades implantadas, que avala y regula cada uno de los procesos de acuerdo a los objetivos definidos por la autoridad nacional siendo: justos, equitativos, delineados por las bases integradoras entre el equipo directivo y los actores educativos de las diferentes etapas de programación y proyección educativa.

Según Rivadeneira (2017) articuló que la experiencia pedagógica está direccionada por el docente y el direccionamiento de los directivos como

vicerectorado que se preocupa en desarrollar capacidades básicas siendo promovidas con innovación, gestión del discernimiento, así se constituye un espacio de progreso profesional en beneficio del sistema escolar con posibilidades de actuar integralmente, considerando cada táctica de enseñanza para mejorar las competencias específicas y brindar calidad en educación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

De acuerdo a lo establecido por CONCYTEC (2018) este estudio se acogió al diseño de investigación cuantitativa no experimental y de tipo aplicada, porque no existe manipulación en las variables de manera deliberada con la finalidad de tener un diseño transversal descriptivo y explicativo. En este caso el tema del tratado es: Programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas - docentes del Distrito de Educación 12D03, 2020., el mismo que se respalda de antecedentes reales que se relacionan con la exploración que está dada en entorno actual y natural.

Esta investigación consistió en la recolección y análisis de datos numéricos, por el cual el diseño metodológico de este documento da respuesta a la problemática y la comprobación de la hipótesis que de acuerdo a los resultados se demuestra soluciones en la propuesta de este trabajo.

A propósito de los documentos revisados como respaldo para este estudio de Hernández, et al. (2016), establece que el enfoque cuantitativo contiene todo un proceso secuencial, particular y de comprobación, como una operación valorativa de la investigación que se difiere al instante de examinar la situación problemática, por tal razón las referencias y definiciones teóricas seguida de las variables que se analizan con la hipótesis y objetivos planteados, que han servido como aporte al proceso de investigación, y luego con la recolección de datos se ha expresado en los resultados numéricos a través de una medición estadística mediante el SPSS versión 25. Determinando el alfa de cron Bach y su fiabilidad en los resultados estadísticos como herramienta cuantitativa.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

La variable independiente que es: Gestión educativa se respalda de Rodríguez (2018) quien considera a la gestión escolar como una acción de administración en que los organismos internos trabajan en la comunidad educativa de manera organizada, estructural, las relaciones de coordinación, subordinación y comunicación de acuerdo a los cargos que desempeñan; sostiene que deben



cumplir las funciones de la planificación, actualización, supervisión y evaluación educativa.

De la misma manera la variable dependiente: Competencias profesionales se ampara de García (2018) partiendo desde el constructivismo como corriente pedagógica que propone una enseñanza significativa y experimental en el contexto donde se desenvuelven los individuos partiendo de la construcción de nuevas ideas, ilustraciones, experiencias, que el docente se convierte en facilitador de información para llegar a la gestión del conocimiento y puedan solucionar de problemas de la vida real tanto individuales como en forma colectiva en base a competencias básicas y definidas.

En el caso de la operacionalización se sustenta de Arias, et al (2016) en el artículo publicado sobre la metodología de investigación, menciona que la diferenciación de las variables y la interrelación entre ellas es esencial en una investigación con cada una de las dimensiones o categorías que se estudia respaldándose de los indicadores esenciales para la aplicación de las diferentes técnicas investigativas.

Tal como menciona Luna, et al. (2015) sobre validación y ejecución del cuestionario. Es así que la primera variable de este estudio se basa en dimensiones que están alineadas a la calidad educativa, planificación, seguimiento y mejora, gestión administrativa y sus indicadores como: Reglamento interno, comisiones de trabajo, uso de tiempo, proyección institucional, visión, misión, agentes evaluadores, instrumentos de evaluación, niveles de logro, recursos materiales, distribución del tiempo, relaciones e instituciones (ver anexo 1).

La segunda variable se sustenta de Rodríguez (2017) en su publicación en la revista científica electrónica de ciencias humanas de la Universidad Nacional de Educación, se refiere a las competencias profesionales como habilidades esenciales en el proceso enseñanza aprendizaje y transformación de la información como generador del conocimiento por las destrezas cognitivas que deben desarrollar los estudiantes a través de una educación integral desde la competencia directiva y docente basada en dimensiones que está alineada a la

variable como: perfil profesional, desempeño profesional directivo, desempeño profesional docente, gestión pedagógica teniendo en cuenta los indicadores: Utilización de la terminología técnica profesional, actualización profesional, relaciones entre pares, nivel de cumplimiento, prácticas educativas integradoras, aplicación de medios innovadores, utilización de metodología de aprendizaje desarrolladora, jornadas pedagógicas, necesidad de perfeccionamiento profesional, actualización docente, planes y programas, relación innovadora con todos los actores. Teniendo en cuenta la escala de medición en la aplicación del instrumento que es el cuestionario es ordinal, porque de forma cuantitativa demuestra los resultados de 24 ítems según las dimensiones e indicadores de cada variable.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Para Arias, et al (2016) puntualiza a la población como la composición del contexto real, personas del entorno, objetos estudiados, fuente documental. Siendo asimilada, ponderada como el universo a estudiar en una investigación. Tomando en cuenta que nuestro objeto de estudio poblacional está conformado por 100 directivos con carga horaria docente del distrito de educación 12D03 Quevedo.

Tabla 1.

*Directivos del Distrito de Educación 12D03*

<b>Unidades De Estudio</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Directivos</b>	100
<b>Población total</b>	100

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Carrasco (2019) sostiene que la muestra es un subconjunto de la población total como un grupo importante del cual se recolectó datos precisos y esenciales en la investigación cuantitativa. En este estudio se utilizará un pequeño porcentaje de la población que estará conformada por 15 directivos del cantón Quevedo para la prueba piloto como ejecución inicial y con la autorización de la Directora Distrital de Educación del 12D03, MSc. Liliana

Litardo Caicedo para su proceso de validez y confiabilidad.

En el muestreo Carrasco (2019) menciona que al realizarse un estudio estadístico se debe analizar el contexto poblacional y al momento de seleccionar la muestra puede estar dado al azar como una probabilidad aleatoria que respaldado por herramientas de medición, los datos obtenidos son significativos.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

EL criterio de inclusión, se realizó a directivos de instituciones educativas del distrito de educación 12D03 Quevedo, alineados a la gestión educativa y competencias profesionales que es la determinante en esta investigación.

Se realizó la exclusión, a un grupo de directivos que no deseaban ser parte de esta investigación y docentes que no forman parte directa del distrito. Para la muestra se consideró 15 directivos con carga horaria docente que participaron voluntariamente con la encuesta.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Fernández, et al. (2017) exteriorizan que la encuesta es una técnica de la estadística y contiene un grado demostrativo para la investigación, detallando que el proceso metodológico utilizado en la encuesta permite recolectar datos necesarios para determinar los resultados, validez de las hipótesis, especificación de las conclusiones del estudio planteado.

Según Fernández, et al. (2017) Manifiestan que el instrumento para este tipo de estudio es el cuestionario por ser válido para la aplicación de las variables que es fundamental para aproximarse a la situación problemática y conseguir datos íntegros y confiables de acuerdo a la escala de Likert, y se aplicó un cuestionario de 24 ítems bajo una escala ordinal diferenciando cada una de las variables con sus dimensiones mencionadas en esta investigación (ver anexo 2).

Según Cisneros (2019) el instrumento que es el cuestionario para su efecto debe estar sujeto a juicios de expertos para fundar el estudio partiendo de la

muestra seleccionada. En este caso está conformada por 15 directivos, para una validación propia y se cuenta con cinco doctores en educación que obtuvieron su grado académico en la Universidad Mayor de San Marcos de Lima – Perú, Universidad de la Habana – Cuba, sus nombres se detallan a continuación: Dra. Inés Estupiñan de Quevedo – Ecuador, Dra. Nelly Manjarrez de Quevedo - Ecuador, Dra. Flor Carriel de Quevedo – Ecuador, Dr. Gonzalo Peñafiel de Quevedo – Ecuador, Dra. Aracely Auria de Quevedo – Ecuador, los mismos que tienen sapiencias a nivel universitario, educación secundaria y experiencia en investigación a nivel nacional e internacional, que es fundamental para este estudio y su validación en los aspectos planteados como: criterios, ítems, de acuerdo a cada una de las variables especificadas (ver anexo 3).

Tabla 2

*Datos y nivel de validez de los instrumentos*

<b>Expertos</b>	<b>Nivel de validez</b>
Dra. Inés Estupiñan	Excelente
Dra. Nelly Manjarrez	Excelente
Dra. Flor Carriel	Excelente
Dr. Gonzalo Peñafiel	Excelente
Dra. Aracely Auria	Excelente

Nota: Elaborado por: Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Hernández, et al. (2016) Especifican que la confiabilidad de acuerdo al instrumento, por ejemplo, en el cuestionario, se aplicó el criterio de Alfa de Cron Bach para las variables de estudio, obteniendo la confiabilidad en la aplicación y determinación de las escalas ordinales dados por los ítems del 0,912; teniendo en cuenta que este estudio se lo realizó a través del sistema estadístico SPSS versión 25.

Tabla 3

*Procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido	0	0
	Total	15	100

Nota: Elaborado por: Cindy Alexandra Cruz Fajardo

### 3.5. Procedimientos.

La herramienta que se utilizó en la investigación para la diligencia metodológica se detalla de la siguiente manera: Solicitud de autorización para realizar la investigación y aplicación del instrumento a la directora distrital de Educación del Cantón Quevedo como autoridad reguladora de todas las instituciones de la mencionada ciudad.

Luego se aplicó el cuestionario que contiene 24 ítems y de acuerdo a los datos conseguidos se emanó la prueba de confiabilidad y validación por criterios de expertos, en base a este proceso se efectuó el análisis de los resultados adquiridos a través de la aplicación estadística, que de acuerdo a las ciencias sociales es el SPSS que en este caso versión 25, lo que permitió procesar tablas y gráficos en función a las categorías formadas y finalmente contrastarlas con la hipótesis constituyendo la existencia de correlación y significancia estadística considerando la existencia de un 5 % de error.

Tabla 4

*Confiabilidad del cuestionario*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,912	0,899	24

Nota: Elaborado por: Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Con los resultados obtenidos se procedió a la elaboración del informe

contrastando la hipótesis y teorías de este estudio y una vez formalizada la discusión y conclusiones en relación a los objetivos establecidos se dio inicio a la propuesta. Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indica que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Según Hernández et al. (2016) Describen al método de análisis como base de datos que se genera en la valoración objetiva de datos cuantitativos, en este estudio se aplicó un software estadístico como análisis y procesamiento de los datos obtenidos para la verificación y confiabilidad a través del Alfa de Cron Bach para la medición del instrumentos y cálculo del coeficiente, media y desviación mediante el SPSS versión 25 y Excel como un medio para insertar los datos al programa antes mencionado.

Para la presentación de los resultados se representó en una distribución de datos con porcentajes en tablas y figuras, teniendo en cuenta que es una estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante la prueba estadística rho de Spearman para relacionar dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó mediante cuantificaciones y procesos organizacionales de acuerdo a la formalidad del proyecto, aspectos reglamentarios que respaldan el estudio como: autorización pertinente del órgano regulador de la localidad distrito de educación, carta de aceptación, consentimiento informado de cada una de las autoridades de los planteles seleccionados para la muestra, manteniendo reserva de datos y sigilo profesional, respaldo del marco teórico del estudio, referencias bibliográficas de acuerdo a las normas APA séptima edición, línea de investigación en este caso gestión y calidad educativa seguido de la guía de elaboración de productos observables de la Universidad Cesar Vallejo 2020, fichas de validación del instrumento por expertos, pantallazo del turnitin que valida la integridad del estudio, entre otros que son necesarios para la aprobación de tesis y publicación de la misma al grado académico de doctorado en educación.

#### IV. RESULTADOS

El resultado estadístico presenta una tendencia central, obteniendo resultados descriptivos de intervalo alto por las variables de estudio, teniendo en cuenta que primero se presenta la variable 1 sobre la gestión educativa con sus dimensiones: calidad educativa, planificación, seguimiento y mejora, gestión administrativa, en total cuatro dimensiones para la primera variable que fueron aplicadas a 15 directivos que pertenecen al distrito de educación 12D03.

Resultados de estadística descriptiva de la variable 1: Gestión educativa

Tabla 5.

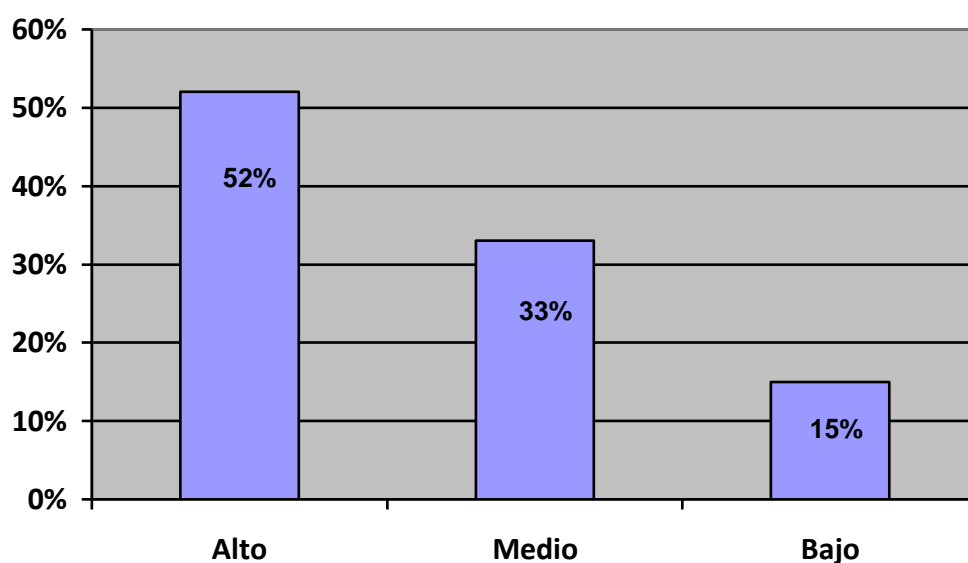
*Resultado de la variable 1: Gestión educativa*

RESULTADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	8	52%
Medio	5	33%
Bajo	2	15%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Figura 1.

*Resultado de la Variable 1: Gestión educativa*



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias 5 y figura 1, indican que la variable 1: Gestión educativa con sus dimensiones dan como resultado tomando las totalidades de los indicadores y los 15 directivos encuestados reflejan lo siguiente: el 52% representa un nivel alto, el 33% nivel medio y el 15% nivel bajo.

En el cual se denota la claridad concerniente a las cuatro dimensiones y a los indicadores que determinan un nivel alto de acuerdo al análisis estadístico del instrumento aplicado al 100%, esto significa que la fiabilidad en su aplicación en esta investigación cuantitativa se relaciona con los objetivos planteados.

Apreciando puntuaciones a nivel alto en porcentaje, por tanto, significa que el grupo es homogéneo en sus respuestas de cada dimensión correspondiente a la primera variable; tal como se muestra en la siguiente tabla.

Resultados de estadística descriptiva por dimensiones de la variable 1: Gestión educativa.

Tabla 6.

*Resultado por dimensiones de la variable 1: Gestión educativa*

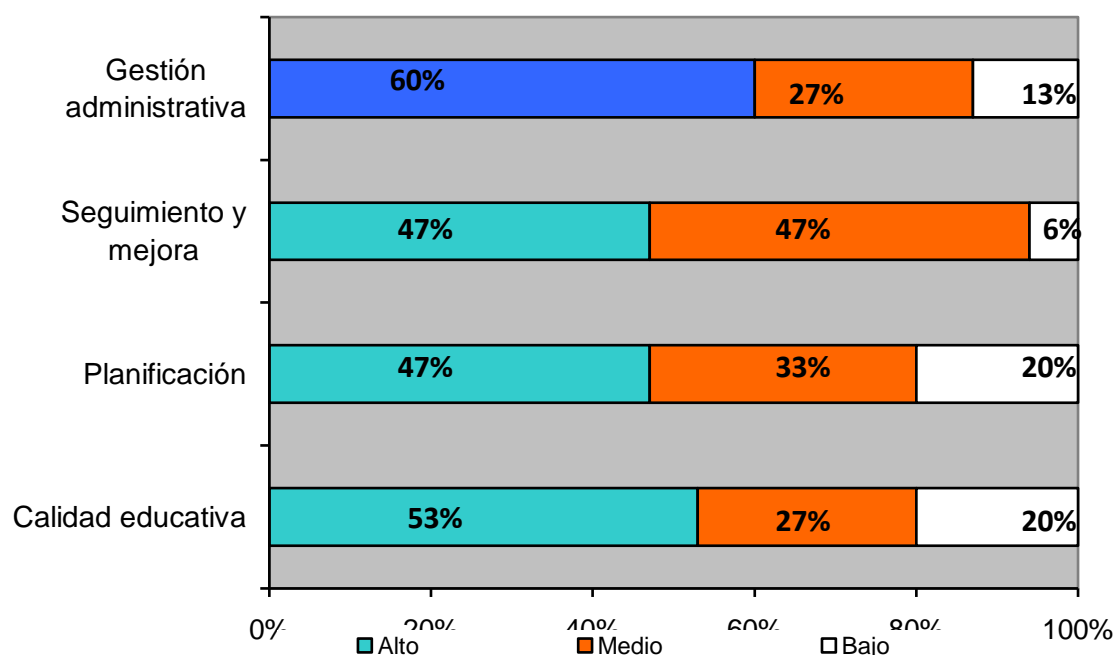
DIMENSIONES	INTERVALOS			
	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Calidad educativa	8 - 53%	4 - 27%	3 - 20%	15 - 100%
Planificación	7 - 47%	5 - 33%	3 - 20%	15 - 100%
Seguimiento y mejora	7 - 47%	7 - 47%	1 - 6%	15 - 100%
Gestión administrativa	9 - 60%	4 - 27%	2 - 13%	15 - 100%

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo



Figura 2.

Resultado por dimensiones de la Variable 1: Gestión educativa.



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a los resultados que contempla que corresponde a la variables 1 Gestión educativa, tiene cuatro dimensiones, teniendo en cuenta 15 encuestas de directivos de unidades educativas del distrito de educación 12D03. Se refleja en la primera dimensión calidad educativa un resultado del 53% siendo un nivel alto, un 27% como nivel medio y el 20% nivel bajo, de la misma manera en la segunda dimensión que es planificación se observa un 47% nivel alto, un 33% nivel medio y un 20% como nivel bajo, en la tercera dimensión que es seguimiento y mejora refleja un 47% siendo nivel alto, el 47% como nivel medio y el 6% como nivel bajo. Por último, se tiene la cuarta dimensión gestión administrativa, se obtiene un 60% nivel alto, 27% nivel medio y un 13% nivel bajo.

Por lo tanto este análisis es interpretado por las respuesta evidenciadas del porcentaje total que es el 100%, también se observa el nivel alto se mantiene pero se debe considerar que en la segunda y tercera dimensiones los valores porcentajes reflejados son considerables para la aplicación de un programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales de

los directivos –docentes.

Resultados de estadística descriptiva de la variable 2: competencia profesional.

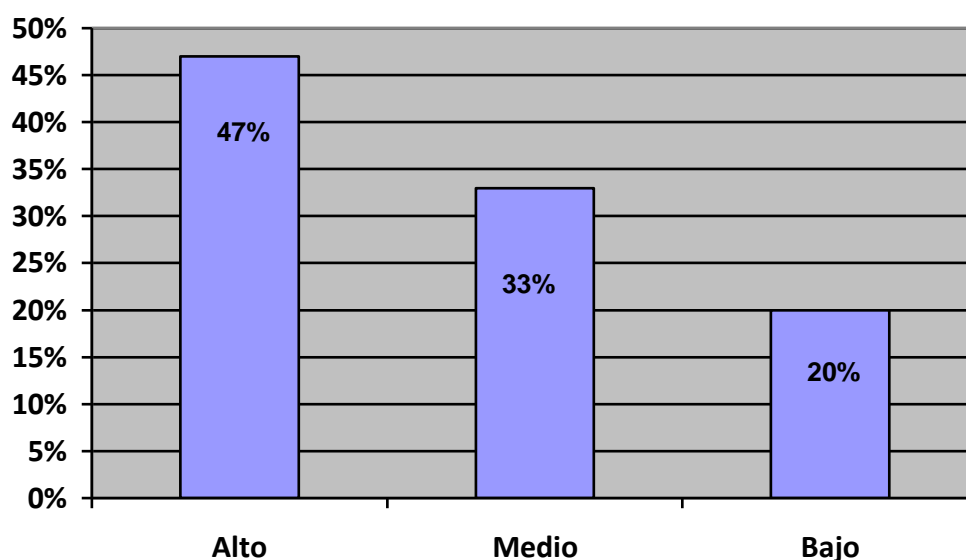
Tabla 7.

*Resultado de la variable 2: Competencias profesionales*

RESULTADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	7	47%
Medio	5	33%
Bajo	3	20%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Figura 3. *Resultado de la Variable 2: Competencia profesional.*



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** En la tabla de frecuencias 7 y figura 3, refleja los resultados de la variable 2: competencias profesionales que muestra lo siguiente: el 47% representa un nivel alto, el 33% nivel medio y el 20% nivel bajo, de acuerdo al análisis estadístico del instrumento aplicado al 100%.

Al comparar los resultados se concluye que prevaleció el nivel alto en ambas variables.

Tabla 8.

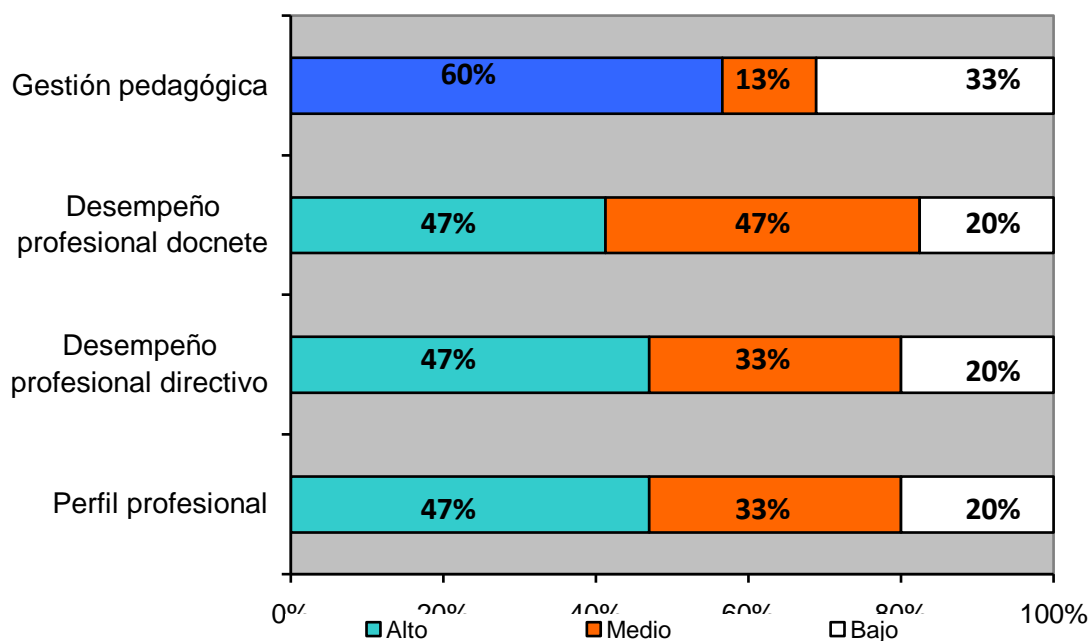
*Resultado de las dimensiones de la variable 2: Competencias profesionales*

DIMENSIONES	INTERVALOS			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
Perfil profesional	7 - 47%	5 - 33%	3 - 20%	15 - 100%
Desempeño prfsonal. Directivo	7 - 47%	5 - 33%	3 - 20%	15 - 100%
Desempeño prfsonal. Docente	7 - 47%	5 - 47%	3 - 20%	15 - 100%
Gestión pedagógica	8 - 60%	2 - 13%	5 - 33%	15 - 100%

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Figura 4.

*Resultado por dimensiones de la Variable 2: Competencias profesionales.*



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a la segunda variable: competencias profesionales también presenta una tendencia central, de intervalo alto, de la misma manera presenta cuatro dimensiones que son: Perfil profesional con un resultado del 47% siendo un nivel alto, un 33% como nivel medio y el 20% nivel bajo, la segunda dimensión que es desempeño profesional directivo se tiene un resultado de 47% nivel alto, un 33% nivel medio y un 20% como nivel bajo, en la tercera dimensión que es desempeño profesional docente refleja un

47% siendo nivel alto, el 33% como nivel medio y el 20% como nivel bajo. Por último, se tiene la cuarta dimensión gestión pedagógica, se obtiene un 54% nivel alto, 13% nivel medio y un 33% nivel bajo.

### Contrastación de la hipótesis

Se especifica que la contrastación de la hipótesis que se utilizó fue el aplicativo SPSS25 aplicando la prueba Shapiro-Wilk, por presentar una muestra de 15 encuestado que es menor al máximo establecido en este proceso de prueba de normalidad que permitió determinar si la hipótesis es aceptada o no.

H1: Es aceptable la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa en el cual permite buscar el mejoramiento de la competencia profesional directiva – docente del distrito de educación 12D03. Y tiene una distribución normal.

Ho: No es aceptable la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa porque no permite el mejoramiento de la competencia profesional directiva – docente del distrito de educación 12D03. Y no presenta una distribución normal.

La prueba de normalidad corresponde a: Variable 1 Gestión educativa: 0,925 con significancia  $p = 0,229$  al 5% ( $p < 0.05$ ) y variable 2 Competencia profesional: 0,893 de significancia  $p = 0,076$  al 5% ( $p < 0.05$ ), significa que en ambos resultados se refleja el proceso de significatividad y el nivel de normalidad con margen de error.

Tabla 9

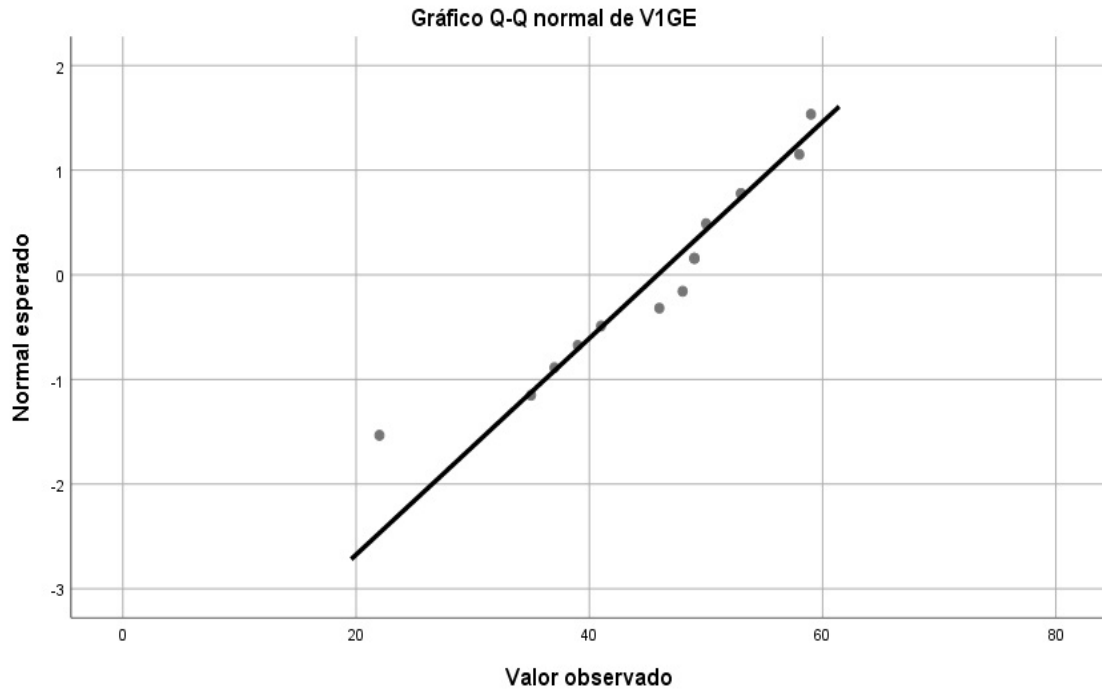
Prueba de normalidad entre: Técnicas de gestión educativa y competencia profesional directivas - docentes, del distrito de educación 12D03, en la ciudad de Quevedo, 2020.

Variables	Prueba de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1GE	0,925	15	0,229
V2CP	0,893	15	0,076

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Figura 5:

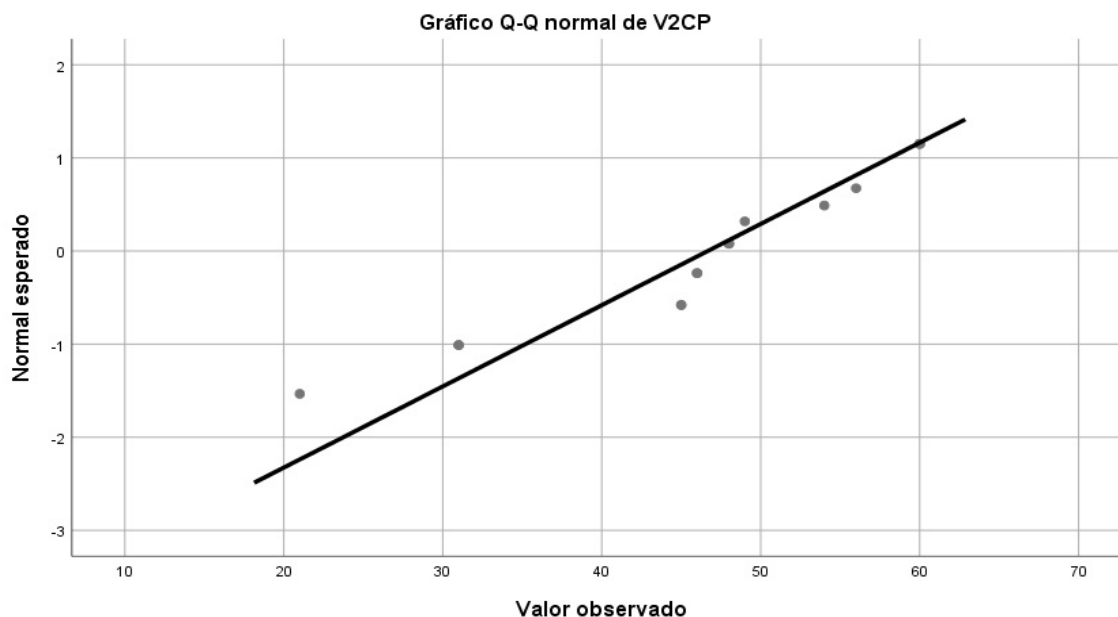
Distribución de normalidad variable 1: Gestión Educativa.



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Figura 6

Distribución de normalidad variable 2: competencias profesionales.



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** Por tanto, el grado de significancia se presenta en un 95% que demuestra la confiabilidad. A su vez se obtuvo el 5% ( $\alpha = 0,05$ ) que se refiere a un porcentaje menor en el contraste de las variables que es considerado como un margen de error detallado en la tabla presentada de prueba de normalidad de las variables con la significatividad de: variable 1 Gestión educativa: 0,925 y variable 2 Competencia profesional: 0,893.

### Correlación de variables

H1: Propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa permite buscar el mejoramiento de la competencia profesional directiva – docente del distrito de educación 12D03.

H0: La propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa no permite buscar el mejoramiento de la competencia profesional directiva – docente del distrito de educación 12D03.

Tabla 10

*Prueba Rho de Spearman para la correlación de la gestión directiva con las competencias profesionales.*

		Variable 1	Gestión	Variable	2
		directiva		Competencias	
		(Agrupadas)		profesionales	
				(Agrupadas)	
<b>Rho de Spearman</b>	Análisis de variable 1 (Agrupada)	Coef. de correlación	1,000	,362	
		Sig.(Bilateral)		,012	
		N	15	15	
	Análisis de variable 2 (Agrupada)	Coef. de correlación	0,362	1,000	
		Sig.(Bilateral)	,012		
		N	15	15	

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a la tabla 8, refleja resultados de la prueba de Rho de Spearman para la correlación entre las variables gestión educativa con las competencias profesionales, mostrando una significatividad de:  $p = (,001 < ,050)$ . Se rechaza la hipótesis nula y se deduce que preexiste correlación significativa entre la gestión educativa y las competencias profesionales Por tanto la correlación es positiva (Rho= ,362).

**Prueba de hipótesis alternativa:** La propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa va permitir buscar el mejoramiento de la competencia profesional directiva – docente del distrito de educación 12D03.

**Prueba Rho de Spearman:** El coeficiente correlación de Rho de Spearman es entre 0 y 1. La correlación es buena al momento de analizar el resultado de la prueba Rho de Spearman

Tabla 11

*Prueba Rho de Spermán para la correlación de la gestión educativa con las competencias profesionales.*

<b>Correlaciones</b>		
<b>Hipótesis alternativa</b>	Estrategia de aprendizaje cooperativo	Competencias emocionales
<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,362
<b>Coefficiente de correlación</b>	,362	1,000
<b>N°</b>	15	15

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a la tabla 9, refleja resultados de la prueba de Rho de Spermán en el SPSS versión 25, es positiva, la correspondencia entre las variables gestión educativa con las competencias profesionales, significa que existe correlación explicativa y propia entre las variables de acuerdo a la hipótesis alternativa de estudio Por tanto la correlación es positiva (Rho= ,362).



#### IV. DISCUSIÓN

En esta investigación sobre: “Programa de Técnicas de Gestión Educativa para Mejorar las Competencias Profesionales Directivas - Docentes del Distrito de Educación 12D03, 2020.”, los resultados hallados guardan una relación directa según el procesamiento de la información obtenida mediante el instrumento aplicado. Se obtuvo resultados del contexto problemático, la hipótesis de estudio se determinó según el resultado de la prueba realizada en el SPSS versión 25 para obtener el Alfa de Cron Bach y la prueba de normalidad Chapiro – Wilk del cual se observó una concordancia, significatividad y confiabilidad entre las variables que determina que la propuesta es viable y confiable.

Se estable que el 100% de los encuestados consideran fundamental un programa de técnica de gestión educativa, de la igual manera el 52% de nivel alto, esto corresponde al casi siempre y siempre, los demás porcentajes reflejan entre un 23% nivel medio y 15% nivel bajo. De la igual manera en competencias profesionales que es la segunda variable se refleja con 49% nivel alto con el siempre, con el nivel medio un 28% y nivel bajo con 23%. De acuerdo a la totalidad de datos obtenidos.

Esto se asemeja en las conclusiones de Vásquez, et al. (2016) mencionan que la gestión de calidad educativa constituye a la mejora del contexto y cumplimiento de estándares que son esenciales para el mejoramiento de las competencias profesionales y a su vez con el desempeño profesional directivo. Por tanto, el directivo y docente son actores del sistema educativo, siendo así un factor clave que guarda relación con esta investigación y con la propuesta de acuerdo a los resultados obtenidos que se compaginan con lo antes mencionado.

En base a los resultados los encuestados que fueron directivos manifestaron que siempre y casi siempre se enmarca la calidad educativa de acuerdo al cumplimiento de estándares que corresponde a la primera dimensión de la variable uno, referente a la gestión educativa, siendo evidente que desconocen algunos procesos que son determinados por el Ministerio de Educación.

Sin embargo Romero (2015) reitera que la calidad de gestión educativa debe establecer procesos estratégicos y trascendentales que direccionan la organización instructiva con capacidades flexibles y adecuadas basadas en las competencias de todos los directivos y docentes que apoyan al mejoramiento de la calidad y al fortalecimiento de las necesidades del futuro bachiller. Es así que los resultados demuestran que en aquel estudio el nivel del desempeño docente, el 47% en cuanto al Desempeño directivo 47% obtuvieron el nivel alto, Determinándose que el Desempeño se encuentra en el nivel alto (47%).

En contraste con el resultado del párrafo anterior con respecto a la variable dos sobre las competencias profesionales y la dimensión de perfil profesional, el resultado obtenido expresa que el 47% tiene un nivel alto, un buen desempeño siendo casi siempre el 33% en su totalidad.

En base a estos resultados se afirma que antes de ocupar las funciones de directivos, debe existir el mejoramiento tanto en el perfil profesional como en las competencias. De acuerdo al proceso de la gestión educativa que debe ser liderada por las autoridades institucionales de cada contexto según lo que manifiesta (Romero 2015).

Con relación a lo acertado por los diferentes autores, que manifiestan y defienden sus investigaciones, se evidencia que están relacionadas al tema en estudio, en el cual se detalla hipótesis con sus pertinentes resultados:

De acuerdo a la Hipótesis General de este estudio, los resultados que se han obtenido expresa que, si coexiste una relación con la gestión educativa y las competencias profesionales, teniendo en cuenta el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,362 de acuerdo a lo manifestado por Hernández (2016), dicha correlación es significativa y moderada porque una de las variables aumenta y la otra también aumenta o viceversa.

Es así como, Huayllani (2018) concluyó con respecto a la dimensión gestión administrativa que también coincide con la selección en este estudio, teniendo en cuenta que el autor tuvo los siguientes resultados el 55% de docentes mostraron nivel deficiente, mientras el 20% regular, y el 25% afirmó que el nivel fue bueno siendo un nivel bajo.

Por otro lado, Bernal (2017) concluyó que existe relación entre la gestión administrativa de los directores y las competencias pedagógicas en las instituciones educativas, siendo así que la dimensión gestión administrativa de los directivos presenta un nivel medio en un 40%, el 35% refleja un alto nivel y el 20% nivel bajo.

Por tanto, el autor hace énfasis que las competencias son esenciales en la calidad educativo y el perfil de un directivo al momento de ejecutar la gestión educativa como líder de aquel contexto.

Por lo indicado en el párrafo anterior se concluye que la hipótesis representa un grado de responsabilidad y compromiso como competencia profesional según los resultados obtenidos siendo positivos en esta investigación al momento de analizar los trabajos previos, así como las definiciones y teorías sobre gestión educativa y competencias profesionales ya especificados en los antecedentes de acuerdo al resultado favorable, la hipótesis es significativa, por tanto las dos variables son esenciales para plasmarse en la propuesta como un programa dirigido a todas las instituciones educativas de la ciudad de Quevedo.

En síntesis, el conjunto de los directivos que fueron encuestados piensan que siempre debería aplicar programas de técnicas de gestión directiva direccionados con la competencia profesional, estas deducciones permiten certificar que reducidos porcentajes de los encuestados no están de acuerdo y no consideran necesario que se emplee un programa de mejoramiento.

De acuerdo al resultado favorable, se observó que la hipótesis es significativa, por tanto, las dos variables gestión educativa y competencias profesionales son esenciales para plasmarse en la propuesta como un programa dirigido a todas las instituciones educativas de la ciudad de Quevedo. En el cual refleja resultados de la prueba de Rho de Spearman para la correlación entre las variables gestión educativa con las competencias profesionales, expresando una significatividad de:  $p = (,001 < ,050)$ . Se rechaza la hipótesis nula y se deduce que existe similitud significativa entre la gestión educativa y las competencias profesionales Por tanto la correlación es positiva ( $Rho= ,362$ ).

Por tanto la prueba de normalidad de esta investigación corresponde a: Variable 1 Gestión educativa: 0,925 con significancia  $p = 0,229$  al 5% ( $p < 0.05$ ) y variable 2 Competencia profesional: 0,893 de significancia  $p = 0,076$  al 5% ( $p < 0.05$ ), personifica que en ambos resultados se muestra la significatividad y el nivel de normalidad.

En concordancia con la exploración de Vásquez, et al. (2016) sobre la gestión de calidad educativa y el desempeño profesional directivo, comprobó que las técnicas para mejorar el proceso de mejoramiento son esenciales porque al escuchar a ciertos encuestados manifiestan su expresión al iniciar sus disertaciones por experiencia propia algo que no es concordante, de hecho es geodesia de información que a simple vista significa falta de empoderamiento de la problemática institucional y liderazgo, falta de gestión innovadora demostrando el resultado de una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo. Por tanto, esta fuente respalda la investigación realizada.

Relacionando el estudio de Romero (2015) El objetivo principal proponer un programa de técnicas de gestión educativa con la finalidad de mejorar las competencias profesionales directivas y docentes en su contexto y comprobando la factibilidad de la metodología aplicada en los procesos de gestión y de competencias como las dos variables determinantes de la significatividad a través de un enfoque de gestión educativa.

De acuerdo con Schnellkes (2016) aporta con la imposición del enfoque educativo que apunta a la necesidad de incorporar nuevas técnicas que permiten alcanzar niveles altos de gestión educativa para enriquecer las competencias profesionales de los rectores, vicerrectores, docentes, siendo responsabilidad de todos por lograr el éxito a través de la práctica, mejoramiento profesional e innovación.

Se tiene en cuenta que los resultados estadísticos demuestran la validez de las técnicas de gestión educativa sobre las competencias profesionales del directivo y docente con relación a la calidad, seguimiento, mejora, gestión, desempeño y prácticas tanto administrativas como pedagógicas que se justifica a través de una muestra de 15 directivos de varias instituciones educativas,

obteniendo una conclusión que las dos variables son significativas y factibles para proponerlas y desarrollar un programa.

Por tanto, se manifiesta que si existe la correlación entre la gestión educativa como primera variable y las competencias profesionales como segunda variable en los directivos de acuerdo a una ejecución del programa estadístico SPSS versión 25 que fue considerado como una herramienta para evidenciar los resultados de la investigación y reflejar la significatividad confiable de acuerdo a los resultados del Alfa de Cronbach 0,912.

se confirma con lo indicado por Rojas (2017) señalando que es fundamental evaluar las formas de gestión educativa en el equipo directivo mediante resultados de calidad recogidos del proyecto educativo institucional, en tal sentido este diagnóstico permitirá encaminar un proceso de mejora continua mediante la potenciación y cumplimiento de estándares de acuerdo al contexto, sobre todo las competencias profesionales con los resultados obtenidos tanto de investigador mencionado como en esta investigación.

Es preciso respaldar esta investigación con referentes teóricos que aportan y consolidan los resultados en base al contexto y relacionando estudios semejantes a nivel internacional como es el enfoque contingente que manifiesta que es necesario principios de organización, administración y competencias para directivos y docentes que son líderes formadores, delineantes de destrezas eficaces para el desarrollo de una calidad educativa a través de la gestión educativa que es necesaria para buscar mejoramiento de competencias profesionales, como lo tomó en cuenta (Fiedler, 1965) al momento de defender este enfoque y realizar diferentes estudios que le respaldan y se apegan con el enfoque de gestión educativa de acuerdo a (Schnelkes, 2016).

También se fundamenta este trabajo en la teoría de la motivación humana que asocia la motivación con la productividad, idoneidad y eficiencia como la teoría de las necesidades de Maslow, de acuerdo a (Huilcapi et al., 2017).

También este trabajo se respalda del enfoque estratégico, Devi (2018) busca la unión entre los segmentos en el campo de acción y se benefician los

acontecimientos generales o congruencias profesionales, para ello se direcciona en 4 representaciones como es: financiero, clientes, procesos internos, desarrollo profesional, todo rige bajo un control de gestión accediendo al levantamiento y guía de los procesos de cambio y calidad. Del mismo modo el modelo comunicacional, Raya (2018) según la conceptualización de calidad total, de manera específica sostiene que los compromisos de diferentes actores deben estar orientados a lograr las metas, objetivos como aspecto organizacional por medio de la comunicación se hacen seguros los compromisos institucionales.

El objetivo general de esta investigación es proponer un programa de técnicas de gestión educativa con la finalidad de poder mejorar las competencias profesionales directivas y docentes en el distrito de educación 12D03. Que a través de los resultados obtenidos en este estudio se evidencia en las encuestas, manteniendo un nivel alto en las dos variables gestión educativa y competencias profesionales. De misma manera Quiñonez (2018) consiguió un 40% en resultados de gestión institucional como eficiente, en el cual se reflejó una interrelación entre gestión e innovación siendo de nivel alto.

De tal forma se ha teorizado Rico (2016) aseverando que la gestión educativa es primordial para el desarrollo y éxito de las instituciones educativas ya que permite un proceso adecuado y efectivo para todos los actores, aquí se resalta la planeación, organización, toma de decisiones, responsabilidades compartidas porque lo más valioso es la generación y apoyo de procedimientos de cambios, donde toda la comunidad se une al proceso de cambio, gestión, liderazgo que están enfocados al fortalecimiento de las circunstancias basadas en las competencias profesionales.

A partir de las opiniones señaladas en párrafos anteriores se puede deducir que el eje de la organización es el gestor y éste debe reunir cualidades innatas y adquiridas a fin de tener éxito en su gestión y haga que la institución educativa lidere dentro de su localidad, para ello se debe trabajar en conjunto y conocer el verdadero rol de la gestión educativa con todos los participantes que se encuentran involucrados en las mismas.

Además, Irmayani, et al. (2018) muestran que se puede optimizar la calidad de directivos - docentes por medio de la supervisión permanente, el seguimiento y mejora, de la misma manera se considera que las instituciones educativas se encuentren alineadas y los directivos también a través de diversas actividades estratégicas que involucran a todos los actores educativos. En tanto la labor que realiza la autoridad institucional es imprescindible en la gestión en base a las competencias del perfil, se convierte en el motor que impulsa las acciones en beneficio de la comunidad educativa, de tal manera que a partir de sus acciones se concibe un mejor clima de trabajo en equipo con sus docentes.

Según lo mencionado por Vera, (2018) indica que las personas desarrollan sus competencias profesionales cuando se relacionan en grupos sociales, teniendo la obligación de actualizar sus competencias de manera constante, según los resultados obtenidos en la relación gestión educativa y las dimensiones, de acuerdo con los resultados del autor antes mencionado, describe que el 0.724, entre sus variables y dimensiones da una correlación significativa, además observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ( $p < \alpha$ ), este resultado es similar al encontrado por Castro (2019), que indica que los resultados obtenidos fueron de nivel alto 62.50% de gestión educativa y un 52.5% de desempeño laboral, por lo que ambas variables muestran relación significativa muy similar a esta tesis.

Según lo indicado por Vera , (2018), menciona que las competencias laborales son definidas con las capacidades que tienen las personas de realizar su labor teniendo en cuenta sus conocimientos ,habilidades, actitudes, teniendo en cuenta la capacidad de gestión para dirigir instituciones educativas, de esa forma Sánchez, (2018), menciona que las competencias laborales son desarrolladas por diversas personas a distintos niveles y están relacionadas con sus conocimientos y habilidades para afrontar los retos de la vida, y a través del tiempo las competencias se van adquiriendo desde el entorno familiar, social, siendo progresadas por la educación, según los resultados encontrados para la correlación gestión educativa y competencias laborales.

Para finalizar Andrade (2019) concluye que la gestión es deficiente, asimismo los empoderamientos del directivo no son adecuados, pero si los docentes y los

mismos directores demuestran compromiso, orden, liderazgo, competencias profesionales adecuadas como principio de vida, por lo tanto, la gestión educativa es incorporada en la calidad total. Se cimienta en lo argumentado por Raya (2018) quien expresa sobre el Modelo comunicacional, el mismo que se ha ido transformando según demandas de los entornos económicos, políticos y sociales, ya que en el ámbito de la comunicación hay una especial atención de los procesos operativos, según la conceptualización de calidad total, de manera especial en el compromiso de diferentes actores orientados a lograr las metas y objetivos según perspectiva organizacional por medio de la comunicación se hacen efectivos estos compromisos que han sido eficaces.



## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados y los objetivos, existe evidencia y argumento para afirmar que es factible proponer un programa de técnicas de gestión educativa con la finalidad de poder mejorar las competencias profesionales directivas y docentes en el distrito de educación 12D03, siendo necesario para perfeccionar la calidad educativa de las instituciones educativas de la ciudad de Quevedo.
2. Con respaldos de teóricos y antecedentes encontrados sobre gestión educativa y competencias profesionales que respaldan a esta investigación resaltan la acción de realizar un programa de técnicas de gestión que se apoya de dos enfoques: el contingente y gestión que son esenciales para analizar las variables con sus dimensiones.
3. Se concluye que los resultados obtenidos expresan la significatividad teórica de 0,05 reflejando una confiabilidad del 95% siendo confiable y descriptiva en el momento de identificar procedimientos que se vienen aplicando en relación de las variables que son: Técnicas de gestión educativa basadas en competencias de desempeño profesional directivo y docente del distrito de educación 12D03, 2020.
4. También se expresa como conclusión que esta investigación es de gran importancia porque se centra en diseño de un programa de técnicas de gestión educativa basados en competencias profesionales directivas y docentes para mejorar los estándares de calidad educativa del distrito de educación 12D03. Teniendo en cuenta que se aplicó el programa estadístico SPSS versión 25 que fue estimado como instrumento para evidenciar los resultados y reflejar la significatividad confiable obteniendo un 0,912 de acuerdo a los resultados del Alfa de Cronbach.
5. Este estudio es de gran importancia por su línea de gestión y calidad educativa que busca obtener la validación de la propuesta de un programa de técnicas de gestión educativa basados en competencias profesionales directivas y docentes aplicables al distrito de educación

12D03, de la ciudad de Quevedo. Que a través de los resultados se evidencia la necesidad que induce el recobro de una mejor sociedad, mejorando las competencias profesionales en base al contexto académico, social y económico como practica colaborativa y gestión de calidad para mejorar la base técnico profesional en directivos y docentes de la ciudad de Quevedo.

## VI. RECOMENDACIONES

1. La actual investigación titulada “Programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas - docentes del Distrito de Educación 12D03”, obtuvo resultados que necesita establecer las siguientes recomendaciones:
2. Primero: Las jurisdicciones delegadas del Ministerio de Educación del Ecuador, deben ser más exigentes al seleccionar al personal idóneo que cumpla con los requisitos estipulados en la ley orgánica de educación intercultural para la asignación de cargos directivos, respecto a las competencias profesionales directivas – docentes y el conocimiento para desempeñar aquellos cargos, que permitan mejorar la calidad de la gestión educativa.
3. Segundo: Respecto a la gestión educativa y competencias profesionales directivas - docentes, se recomienda al Ministerio de educación direccionado por los distritos, apertura de programas para el personal directivo y docente con temáticas sobre calidad, gestión, competencias, desarrollo de habilidades y liderazgo, permitiendo mejorar la problemática en las instituciones por desconocimiento y falta de tiempo, convirtiéndose en modelos para la mejora de las competencias profesionales en la gestión educativa del Distrito de Educación 12D03.
4. Tercero: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas del distrito de educación 12D03, que deben perfeccionar su perfil profesional para ocupar cargos de autoridades de acuerdo a la Ley de Educación, además deben liderar en conjunto con los organismos de cada plantel fomentando la aplicación de técnicas efectivas y acertadas a la gestión educativa, para mejorar las competencias profesionales y alinear procesos esenciales de gestión y calidad.
5. Cuarto: A los posteriores investigadores se recomienda revisar los respaldos de teóricos y antecedentes encontrados sobre gestión educativa y competencias profesionales que respaldan a esta investigación, siendo así el punto clave para profundizar y resaltar

acciones estratégicas favorables para activas más técnicas en la gestión educativa y así mejorar las competencias profesionales de directivos y docentes en los diferentes contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

## **VII. PROPUESTA**

### **7.1. Fundamentos.**

La presente investigación pone en manifiesto, la necesidad de realizar un programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas – docentes del distrito de educación 12D03. En base al acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2014-00006-A; en la entera disposición de crear distritos educativos en todas las zonas del Ecuador, se establece que el distrito 12D03 educación ejecute las funciones para las ciudades de Quevedo y Mocache y zonas aledañas cerca de las mismas. Siendo así que en la ciudad de Quevedo existen 18 Unidades Educativas completas que pertenecen al sector fiscal.

De acuerdo al escenario actual la gestión educativa se lleva de forma tradicional y se realiza sin direcciones ni guías, solo se cumple los procesos documentales como norma, por lo que es necesario establecer este programa basado en técnicas durante cuatro meses, de manera muy semejante como lo manifiesta (Lomas, 2016).

Además, como sostiene Ordoñez (2015) el enfoque pedagógico estructura la identidad de cada institución educativa y plasma su propio modelo, políticas internas, procesos de trabajos en base a mejora y calidad.

También Schmelkes (2016) fundamenta que el enfoque de gestión es el proceso administrativo que enmarca lo normativo, la base de competencias a través de estrategias para ejecutarlos en modelos y programas educativos que abarca organización.

### **7.2. Aspectos metodológicos**

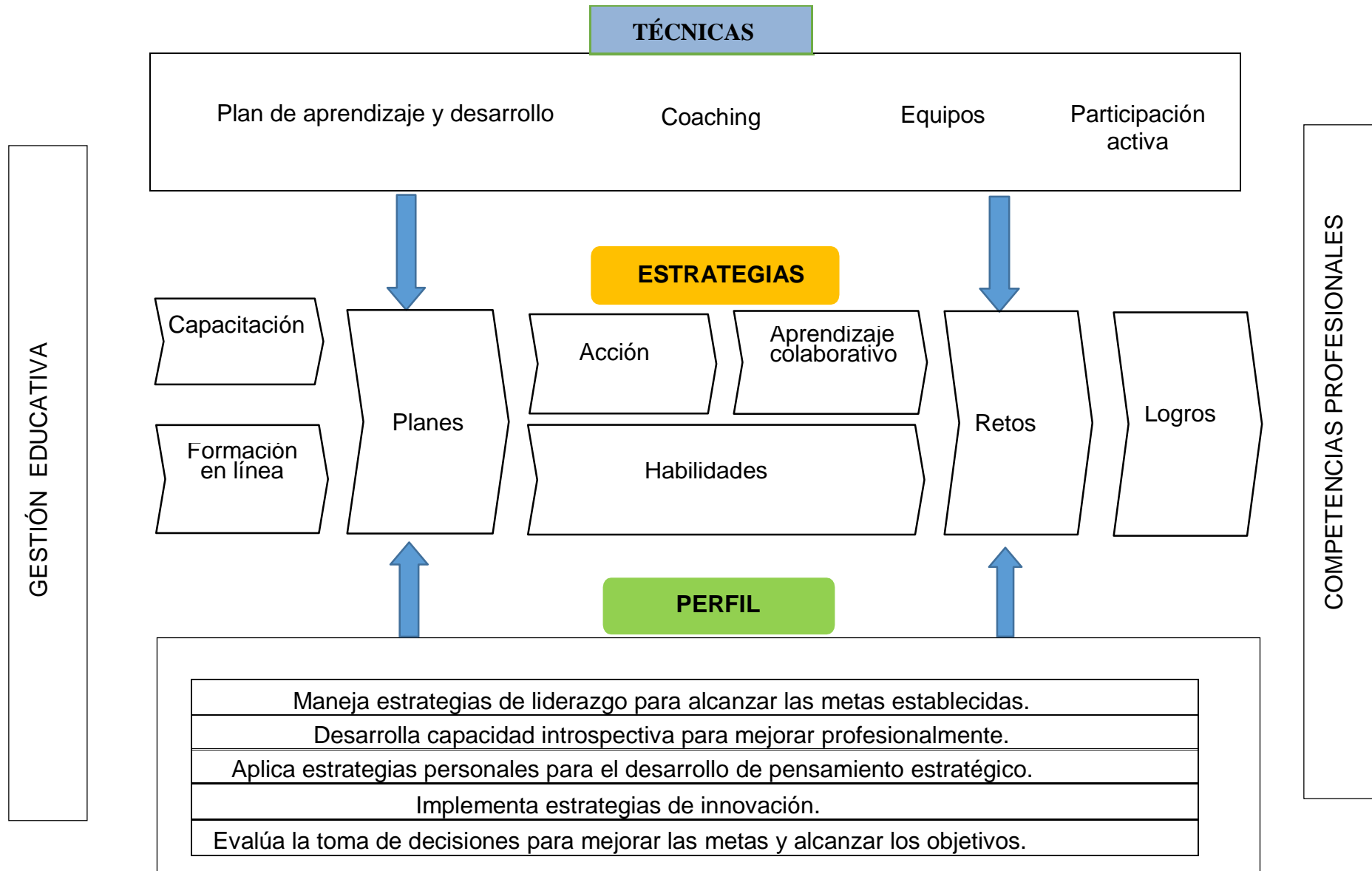
La propuesta enmarca el proceso de cómo aplicar técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales de los directivos docentes implementando un programa de cuatro meses, con esto se quiere lograr un cambio en la formación educativa, en los procesos de gestión basados con ejemplos contextuales que requieren desarrollar tareas, formas de organización y sistemas de información y comunicación diferentes a los ya

instituidos, centrados en el logro de un propósito compartido y contar con un programa permite mejorar el trabajo de docentes y directivos, utilizando recursos necesarios, puntualizando objetivos, metas de acuerdo a la visión y misión de cada contexto, además de lograr la participación de los directivos en actividades que le motiven para su desempeño personal y profesional. También comprende una gran multiplicidad de opciones, tanto en su trascendencia transitoria como dimensional enfocados a las siguientes estrategias.

- a. Recursos disponibles y oportunidades que se pueden aprovechar.
- b. Analizar la misión, visión y objetivos institucionales y preguntarse si los mismos contribuyen en la gestión educativa.
- c. Resolución de problemas y trayectoria general mediante el logro de objetivos.
- d. Aplicar planes de acción a corto plazo acorde a cada contexto y a su vez diseñar procesos de acción de acuerdo a los resultados esperados de los participantes.
- e. Crear un cronograma de seguimiento y evaluación, esto involucra una extensa escala de opciones en el campo de la gestión educativa considerando los estándares de calidad.
- f. Delinear u optimizar procesos de gestión pedagógica, formativa, comunicación asertiva, estrategias definidas en cada contexto implementando la evaluación como estrategia.

El propósito es corregir falencias en niveles que entorpecen el desarrollo de procesos, obstaculizando el logro de los objetivos y a su vez hacer concientización de la importancia de las competencias profesionales en los directivos y docentes.

Tabla 11 Mapa de procesos



Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Tabla 13

**Estimado de acciones sobre el desarrollo de la propuesta**

Plan de aprendizaje en gestión educativa.	Actividades
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	<p>Mejorar la gestión institucional a través de la interrelación y colaboración de cada directivo como redes de aprendizaje del distrito.</p> <p>Examinar y socializar que los logros tanto personales como profesionales son parte del éxito de cda plantel y es necesario efectuar actividades que permiten promover un mejor clima laboral siendo de eje práctico en las instituciones educativas.</p>
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<p>Establecer dinámica, recordar la importancia de conocer las normativas legales y procesos del actuar administrativa a través del plan de aprendizaje y desarrollo.</p> <p>Ejecución del planeamiento y evaluación de actividades y procedimientos administrativos.</p>
<b>METODOLOGÍA BASADA EN COMPETENCIA Y DIRECCIÓN</b>	<p>Focalizar una metodología activa, basada en la teoría constructivista con la finalidad de encaminar a procesos de innovación, liderazgo, desarrollo de proyectos de gestión educativa y trabajos en equipo.</p> <p>Formación continua a los profesionales encaminados a mejorar las competencias mediante el programa aplicado en 4 meses</p>

Nota: Elaborado por Cindy Alexandra Cruz Fajardo

**Descripción de la propuesta**

Actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador ha conformado en todo el



Ecuador un grupo de asesores con el propósito de alinearlos a una buena gestión educativa, lo cual es un paso muy lento que no está enmarcada a la calidad, por aquella razón esta exploración ejecutada apoyará a las instituciones del distrito 12D03 en aplicar un programa basado en técnicas de gestión directiva para mejorar las competencias profesionales en el directivos docentes.

Por consiguiente, esta propuesta está dirigida a directivos que tienen el rol de rectores, directores, vicerrectores, inspectores generales, sub inspectores de varias secciones, y docentes de las instituciones educativas que pertenecen a un distrito de educación de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, país Ecuador y aspiran a un cargo directivo.

El programa se efectuará durante cuatro meses, sábados y domingos, está dirigido a 18 instituciones que pertenecen al distrito de educación 12D03. Las etapas para la aplicación de las técnicas están diseñadas para ejecutarlas a corto y mediano plazo de acuerdo al siguiente detalle de gestión educativa.

#### 1.- Especificación de técnicas de gestión administrativa:

Planificación y gestión: Orientar a los directivos y docentes, ejecutando una observación de seguimiento referente a las experiencias de enseñanza y aprendizaje como proceso de analizar si se aplica innovaciones que se desarrollan en la institución. Esto debe darse a través de participación en la formulación, elaboración, de proyectos pedagógicos institucionales, como el PEI, PCI, Plan de Mejora, código de convivencia armónica. Teniendo en cuenta que se alinean a procesos de profesionalización del personal directivo – docente y al cumplimiento de estándares de: Gestión administrativa, gestión pedagógica y de convivencia, servicios educativos.

#### 2.- Especificaciones de técnicas en base a las necesidades operacionales, estrategias y de apoyo.

Operacional: Cada directivo y docente deberá disponer del portafolio profesional como herramienta de trabajo que le permita guiar su labor dentro de la gestión administrativa y pedagógica, entre los documentos debe constar la planificación

micro curricular en base a las unidades didácticas, planificación curricular anual, adaptadas a las necesidades institucionales, planes de refuerzo, planes de mejora.

Proceso estratégico: Es esencial establecer estrategias, para que los involucrados se empoderen de todas las técnicas esenciales y mejoren la calidad educativa y su perfeccionamiento profesional, siendo primordial que todos los actores conozcan y apoyen a la operativización que es liderado por cada equipo directivo.

Para la implementación de técnicas innovadoras como es el desarrollo de pensamiento crítico se debe analizar la misión institucional y crear estrategias efectivas como una de ellas la comunicación asertiva y libre información.

Proceso de apoyo: Se refiere a la ejecución de planes de capacitaciones permanentes a través de talleres en el cual se ejecutan planes de acción y de mejora de acuerdo a las necesidades de cada contexto.

## REREFENCIAS

- Andrade, D. (2019). La gestión educativa con respecto al currículo de educación Tesis de maestría. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/7029>
- Arias, G., Paredes, A., Fernández, L., Macias, J. (2016). Evaluación del desempeño profesional en el Salvador. Tesis doctoral Universidad de Granada. España. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/viewFile/5787/555>
- Arias, G., Castillo, O., Hernández, M., Arguello, C., y López G. (2016). Análisis de contenido, película mamita querida: campos conductuales y conocimiento. Procesos e innovaciones en la educación a nivel superior en Latinoamérica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/652200.pdf>
- Barbón, O. (2016). The role of strategic educational management in knowledge management, science, technology, and innovation in higher education. *Educación*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Bernal, C. (2017). Gestión administrativa de los directores y su influencia en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la Región Pasco (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Calvo, G. (2017). Los proyectos educativos institucionales y la formación de docentes. *Revista Colombiana de Educación*, (33).
- Cantos, M. y Reyes, J. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador (Artículo de Investigación). *Revista Killkana Sociales*. Vol. 2, No. 4, pp. 1-8, p-ISSN 2528-8008 / e-ISSN 2588-087X
- Cárdenas, C. (2015). Aprendizaje cooperativo y liderazgo directivo como eje central. *Revista Colombia*. Recuperado de: [https://apers.cuminCAD.org/data/works/att/sigradi2016\\_635.pdf](https://apers.cuminCAD.org/data/works/att/sigradi2016_635.pdf)

- Carrasco, C. (2019). An experience in educational management: A dynamic action for cultural transformation. *Educar*, 54, 205-226. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85061363059&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Gesti%c3%b3n+educativa+&nlo=&nlr=&nls=&sid=f96a2fa4014c75d4938e81962be31817&sot=b&sdt=b&sl=33&s=TIT E-ABS-KEY%28Gesti%c3%b3n+educativa+%29&relpos=23&citeCnt=1&searchTerm=>
- Castro, Y. (2018). Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Cisneros, A. (2019). Verificación de instrumentos como cuestionario para la valoración docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 163-168: Recuperado de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/reflexiones.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/reflexiones.pdf)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2018). Presidencia del Consejo de Ministros. Recuperado de: <https://www.gob.pe/concytec>.
- Devi, E. (2018). Strategic Approach Recommended for Optimum JSM Experience. *AMSTAT news: the membership magazine of the American Statistical Association*, 43, 6-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6830988>
- Fernández, G. (2017). Gestión educativa y la calidad de atención en los colegios de la ciudad de Córdoba. Tesis de Maestría, Universidad de Córdoba, Argentina.
- Flores, J. (2013). Incidencia de la planificación estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Flores, L. (2016). Retornando a las rutas del aprendizaje "RETARE". Instituto Superior Tecnológico Bolivariano. III Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas. ISBN: 978-9942-17-027-9

- García, F. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recovered: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es).
- García, J. (2018). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando* (218). Recuperado de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/22>
- García, M. (2014). "El proceso de reflexión de la práctica docente, un acercamiento metodológico para sistematizar las experiencias educativas". *Procesos e innovaciones en la educación a nivel superior en Latinoamérica*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/652200.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Investigación Científica*. D.F. México: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacionsexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Graw-Hill Colombia.
- Huayllani, M. (2018). *La Gestión institucional y la calidad educativa de la Institución educativa Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Huilcapi, M., Jacome, A., Castro, A. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Dom. Cien.*, 3(2), 311-333. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Irmayani, H., Wardiah,, D. y Kristiawan, M. (2018). The Strategy Of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60841365/2018\\_Muhammad\\_Kristiawan\\_Herni\\_Irmayani20191008-50541-1nejjc.pdf?1570586348](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60841365/2018_Muhammad_Kristiawan_Herni_Irmayani20191008-50541-1nejjc.pdf?1570586348)

- Lomas, R. (2016). La calidad de la gestión educativa. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 1–21.
- Luna, E. y Reyes, E. (2015). Validación de constructo de un cuestionario de evaluación de la competencia docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-luna-pinuelas.html>
- Malpica, O. (2018). Las comunidades profesionales de aprendizaje: motor de la innovación pedagógica sostenible. Recuperado de [http://www.escalae.org/wpcontent/uploads/2018/02/Articulo\\_Las\\_Comunidades\\_Profesionales\\_de\\_Aprendizaje\\_para\\_Innovación\\_Pedagogica\\_Ministerio\\_de\\_Educación\\_del\\_Ecuador\\_\(2016\).Acuerdo\\_Ministerial\\_MINEDUC-ME-2016-00020-A\\_\(febrero\\_17,\\_2016\).Quito:autor](http://www.escalae.org/wpcontent/uploads/2018/02/Articulo_Las_Comunidades_Profesionales_de_Aprendizaje_para_Innovación_Pedagogica_Ministerio_de_Educación_del_Ecuador_(2016).Acuerdo_Ministerial_MINEDUC-ME-2016-00020-A_(febrero_17,_2016).Quito:autor)
- Ministerio de Educación del Ecuador (2017). Estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente. Quito: autor.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2016). Estándares de calidad educativa. Quito: autor.
- Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (2013). Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa, Ministerio de Educación del Ecuador. Quito: autor
- Montero, Y. (2017). Calidad educativa y gestión escolar una relación dinámica. (Spanish). *Latin American Journal of Content & Language Integrated Learning*, 21(2), 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>.
- Noguez, V. (2016). ISO 9001:2015. El Futuro de la Calidad. México: ISOTools Excellence. Recuperado el 20 de agosto de 2017.
- OEI (2017). Miradas sobre la educación en Iberoamérica. Desarrollo profesional y liderazgo de directores escolares en Iberoamérica. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/informe-miradas-2017.pdf>
- Ordoñez, C. (2015). Chilean school system: characteristics and consequences of

a market-oriented model. *Convergencia* 22 (69). Recuperado el 10 de octubre de 2018 de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352015000300063](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352015000300063)

Pariona, C. (2018). Perfil de un buen docente. Competencias del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*. Recuperado de [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1400802026.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1400802026.pdf)

Pérez, M. (2015). Analysing a management model for competence-based university teaching: the lecturer's perspective / Análisis de un modelo de gestión de la docencia basado en competencias en la universidad: la perspectiva del profesor. *Infancia y Aprendizaje*, 38 (4), 872-908. doi: 10.1080/02103702.2015.1076270

Quiñonez, A. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de la calidad educativa de la I.E.P. "Universia"-San Martín de Porres, 2017 [Tesis de maestría]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20090>

Quishpe, L. (2017). Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo en el distrito de educación 06d04 Colta Guamote, y su influencia en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015 (Inf. Téc.)

Raya, C. (2018). Gestión Educativa en Instituciones Educativas públicas del nivel inicial, primaria y secundaria de la Red N° 26, UGEL N° 01, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15025>

Reyes, O. (2018). Comunidades de aprendizaje y prácticas pedagógicas. *Revista Boletín Redipe*, 5(9), 137-145. Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/116>

Rico, A. (2016). Educational management: Towards the optimization of the teacher training in higher education in Colombia. *Revista SOFIA*, 12(1),55-70. [www.Dialnet-LaGestionEducativa-5377716.pdf](http://www.Dialnet-LaGestionEducativa-5377716.pdf)

- Rivadeneira, M. (2017). La teoría constructivista y su significación para la pedagogía. Publicado en la revista Científica dominio de las Ciencias. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Recuperado de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Rodríguez, I. (2018). Liderazgo directivo en contextos de alta necesidad. Gestión escolar desde el enfoque de justicia social. Revista Electrónica en Educación y Pedagogía, 2(3), 77-92.doi: <http://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog18.09020306>
- Rodríguez, I. (2017). Importancia del desarrollo sustentable en la Educación en México. Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 4(1).
- Rojas, M. (2017). Accreditation of Institutional Management in Chilean Universities. Revista electrónica de investigación educativa, 18(2), 180-190. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412016000200014&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000200014&lng=es&tlng=es).
- Romero, J. (2015) Influencia de las competencias directivas y la calidad de la gestión en la Municipalidad de Quindío, Colombia. (Tesis de maestría) Universidad de Medellín, Colombia.
- Ruiz, M. (2015). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian banking industry. Journal of International Studies, 10(2), 170-184. Retrieved from [https://www.jois.eu/files/13\\_Said%20et%20al.pdf](https://www.jois.eu/files/13_Said%20et%20al.pdf)
- Sánchez, M. (2018). La gestión pedagógica y las competencias docente en la Institución Educativa N° 1001 José Jiménez Borja - Cercado de Lima 2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41912>
- Schmelkes, W. (2016). Management and Administration in Education: What do School Heads do? A Focus on Primary School Heads in One District in Zimbabwe, International J. Soc. Sci. & Education, 3(3).



- Torcalt, T. y Taberero, C. (2016). Liderazgo gerencial y desempeño laboral alianza estratégica para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta. Revista Arbitrada del CIEG, Venezuela, ISSN: 2244-8330.
- UNESCO (2016). Educación 2030. Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del objetivo de desarrollo sostenible 4. Recuperado de [https://unesdoc.unesco.org/:48223/pf0000245656\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/:48223/pf0000245656_spa)
- 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. Perfiles educativos, 38(151), 158-174.
- Vera, M. (2018). Work skills as a training hub for improving organizational performance. Teacher and society, 43
- Weinstein, S. (2013). Leadership: A critical text. SAGE. Retrieved from [http://repository.tavistockandportman.ac.uk/72/1/Simon\\_WESTERN\\_CH\\_13\\_emergent\\_leadership\\_2008.pdf](http://repository.tavistockandportman.ac.uk/72/1/Simon_WESTERN_CH_13_emergent_leadership_2008.pdf)

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA/ INSTRUMENTO
Técnicas de gestión educativa	Rodríguez (2018) considera que la gestión escolar es una acción de administración en que los miembros que trabajan en la comunidad educativa de manera organizada, estructural, las relaciones de coordinación, subordinación y comunicación de acuerdo a los cargos que desempeñan; sostiene que deben cumplir las funciones de la planificación, actualización, supervisión y evaluación educativa.	De acuerdo a Arias, et al (2016) en el artículo publicado sobre la metodología de investigación, menciona que la diferenciación de las variables y la interrelación entre ellas es esencial en una investigación con cada una de las dimensiones o categorías que se estudia. Se especifica que las técnicas de gestión educativa se basan en dimensiones que está alineada a la variable que distingue a: calidad educativa, planificación, seguimiento y mejora, gestión administrativa.	Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento interno</li> <li>- Comisiones de trabajo</li> <li>- Uso de tiempo.</li> </ul>	Ordinal/ Cuestionario
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyección institucional</li> <li>- Visión</li> <li>- Misión</li> </ul>	
			Seguimiento y mejora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agentes evaluadores.</li> <li>- Instrumentos de evaluación.</li> <li>- Niveles de logro</li> </ul>	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Distribución del tiempo</li> <li>- Relaciones e instituciones</li> </ul>	

Competencias profesionales	<p>García (2018) Partiendo desde el constructivismo como corriente pedagógica propone una enseñanza significativa y experimental en el contexto donde se desenvuelven los individuos partiendo de la construcción de nuevas ideas, ilustraciones, experiencias en el cual el docente se convierte en facilitador de información para llegar a la gestión del conocimiento y puedan solucionar de problemas de la vida real tanto individuales como en forma colectiva.</p>	<p>Según Rodríguez (2017) en su publicación en la revista científica electrónica de ciencias humanas de la Universidad Nacional de Educación, se refiere a las competencias profesionales como habilidades esenciales en el proceso enseñanza aprendizaje y transformación de la información como generador del conocimiento por las destrezas cognitivas que deben desarrollar los estudiantes a través de una educación integral desde la competencia directiva y docente basada en dimensiones que está alineada a la variable como: perfil profesional, desempeño profesional directivo, desempeño profesional docente, gestión pedagógica.</p>	Perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de la terminología técnica profesional.</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Relaciones entre pares</li> </ul>	Ordinal/ Cuestionario
			Desempeño profesional directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de cumplimiento.</li> <li>- Prácticas educativas integradoras</li> <li>- Aplicación de medios innovadores.</li> </ul>	
			Desempeño profesional docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de metodología de aprendizaje desarrolladora.</li> <li>- Jornadas pedagógicas</li> <li>- Necesidad de perfeccionamiento profesional.</li> </ul>	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización docente</li> <li>- Planes y programas</li> <li>- Relación innovadora con estudiantes</li> </ul>	

Nota: Elaborado por: Cindy Alexandra Cruz Fajardo,

## Anexo 2. Modelo de encuesta

### ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 12D03

**Información general:** En calidad de estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo filia Piura, en realización de un estudio de investigación sobre: Programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas - docentes del Distrito de Educación 12D03, 2020.

**Instrucción:** Esta es una encuesta voluntaria con el objetivo de ejecutar la investigación como estudio de nivel superior en el cual se presenta las directrices y el anonimato de las respuestas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
<b>Variable independiente: Técnicas de Gestión Educativa</b>					
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad Educativa</b>					
1. Participa en la priorización de los valores y estos responden al código de convivencia armónico establecida por la institución educativa?					
2. ¿Participa en las comisiones para la ejecución de las actividades pedagógicas y de gestión con los diferentes organismos institucionales?					
3. ¿Monitorea de forma permanente el cumplimiento del uso efectivo de las horas lectivas anuales calendarizadas de cada uno de los procesos educativos?					
<b>DIMENSIÓN 2: Planificación</b>					
4. ¿Gestiona y promueve, compromisos, actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados, jornada de reflexión y evaluación en el marco de una educación de calidad?					
5. ¿Elabora según la visión establecida por la institución educativa los documentos de planificación y gestión escolar?					
6. ¿Aprueba en consenso con los miembros de la comunidad educativa las normas de convivencia y metas que deben cumplir en la institución educativa?					
<b>DIMENSIÓN 3. Seguimiento y mejora</b>					
7. ¿Promueve procesos de visitas áulicas como un medio de mejora continua aplicando reglas de sigilo profesional y acompañamiento?					
8. ¿Considera usted que se emplea instrumentos de evaluación,					

autoevaluación, coevaluación (fichas de cotejo, rubricas, entre otros) para recoger información de los aprendizajes aprendidos en cada sesión de su institución?					
9. ¿Comparte estrategias de enseñanza y aprendizaje de su buena práctica que permite logros de aprendizajes significativos con los docentes?					
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión administrativa</b>					
10. ¿Gestiona capacitaciones para los docentes sobre elaboración de materiales didácticos para mejorar los aprendizajes?					
11. ¿En conjunto con la comisión de horario distribuye las jornadas laborales de los docentes de acuerdo a las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar?					
12. ¿Propicia reuniones periódicas con la comunidad educativa para el fortalecimiento de la gestión?					
<b>Variable dependiente: Competencias profesionales</b>					
<b>DIMENSIÓN 1: Perfil profesional</b>					
13. ¿Considera usted que el docente utiliza una comunicación clara, precisa, discurso conectado que posibilita el desarrollo de capacidades Meta cognitivas y de autorregulación?					
14. ¿Considera usted que las actitudes para desarrollar una práctica educativa de calidad deben estar centrada en el aprendizaje, valores y competencias esenciales de dominio profesional?					
15. ¿Incentiva una relación de convivencia en el respeto, buen trato y la igualdad entre docentes y estudiantes?					
<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño profesional directivo</b>					
16. ¿Práctica actividades de responsabilidad social y de investigación educativa?					
17. ¿Motiva a los docentes a participar en congresos, foros, conferencias, cursos de formación y actualización pedagógica?					
18. ¿Ha ejecutado convenios de talleres prácticos o capacitaciones para los docentes al inicio, a mediado y al finalizar el año escolar?					
<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño profesional docente</b>					
19. ¿Considera que las estrategias pre instruccionales, construccionales y post instruccionales son necesarias para promover una educación integral?					
20. ¿Promueve la ejecución de reuniones pedagógicas en la institución educativa para la mejora de los aprendizajes?					
21. ¿Usted y los docentes reciben asesorías para la planificación, ejecución y evaluación curricular, en la institución educativa?					

<b>DIMENSIÓN 4: Gestión pedagógica</b>					
22. ¿Usted y los docentes participan en capacitaciones, actualizaciones, talleres, etc.; para fortalecer sus conocimientos sobre evaluación formativa y sumativa?					
23. ¿Promueven compromisos académicos y actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados en el marco del logro y del perfil de salida del estudiante?					
24. ¿Promueven la organización estudiantil en forma democrática de acuerdo a valores fundamentales de justicia, solidaridad e innovación?					

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
1	Pregu	¿Parti	¿Part	¿Monit	¿Ges	¿Elabor	¿Aprue	¿Proi	¿Con:	¿Comp	¿Gest	¿En cor	¿Prop	¿Cons	¿Cons	¿Ince	¿Prác	¿Motiv	¿Ha	¿Con	¿Pron	¿Uste	¿Uste	¿Pron	¿Pron		
2	#	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24		
3	1	3	5	2	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	5	2	3	4	4		
4	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5		
5	3	3	5	4	1	1	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5		
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	2		
7	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	1	4	5	3	2	1	2	2	2		
8	6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	7	4	5	4	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	4	5	5	5	5		
10	8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	9	4	5	4	2	4	1	4	1	1	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	10	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	13	5	5	4	2	4	1	3	3	2	4	2	2	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1		
16	14	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
17	15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5		
18																											



## Anexo 4: Carta de aceptación y consentimiento

Oficio Nro. MINEDUC – CZ5-12D03-2020-1305-OF

Quevedo, 9 Noviembre del 2020

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Para: Lic. Cindy Cruz Fajardo MSc.

Presente

En calidad del trabajo de investigación presentado por la MSc. Cindy Cruz Fajardo sobre: “PROGRAMA DE TÉCNICAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DIRECTIVAS – DOCENTES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 12D03, 2020”. Se autoriza la realización de la actividad académica teniendo en cuenta que es para fines estrictamente para la obtención del grado de Doctora en Educación.

Atestamos:



Mg. Liliana García Litardo Cascado  
DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN 12D03 MOCACHE QUEVEDO

## Anexo 5. Validación de expertos



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Inés Estupifán Aguirre**, con DNI N° 1705205613; registrado con código N° SUNEDU 1705205613 de profesión docente y empresaria; Doctora en Educación; desempeñándome actualmente como Docente universitaria en la Universidad Técnica de Babahoyo; miembro de consejo electoral de la Provincia de Los Ríos, empresaria Agrícola, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MODERADO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guevedo 19 de febrero del 2021.

Apellidos y Nombres: Dra. Inés Estupifán Aguirre  
DNI : 1705205613  
Especialidad : Doctora en Educación  
E-mail : [ines.estupifan@medu.ub.edu.ec](mailto:ines.estupifan@medu.ub.edu.ec)

Dra. Inés Estupifán Aguirre



## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Flor Carriel Paredes** ; con DNI N° 1202907802; registrado con código N° SUNEDU 1202907802 de profesión docente y empresaria; Doctora en Educación; desempeñándome actualmente como Docente universitaria en la Universidad Técnica de Babahoyo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUYBUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guevedo 19 de febrero del 2021.

Apellidos y Nombres: Dra. Flor Carriel Paredes  
 DNI : 1202907802  
 Especialidad : Doctora en Educación  
 Email : flor.carriel@utbb.edu.ec



Dra. Flor Carriel Paredes

Yo, **Gonzalo Peñafiel Nivela**; con DNI N° 0923509426; registrado con código N° SUNEDU 0923509426 de profesión docente y empresario; Doctor en Educación; desempeñándome actualmente como Docente universitario en la Universidad Regional Autónoma de los Andes – Quevedo, servidor público de la GAD MUNICIPAL área turismo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Quevedo 19 de febrero del 2021.

Apellidos y Nombres: Dr. Gonzalo Peñafiel Nivela  
 DNI : 0923509426  
 Especialidad : Doctor en Educación  
 E-mail : [penafiel@osel.com.ec](mailto:penafiel@osel.com.ec)



Dr. Gonzalo Peñafiel Nivela

## CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Blanca Aracely Aurla Burgos; con DNI N°1201721956; registrado con código N° SUNEDU 1201721956 de profesión docente; Doctora en Educación; desempeñándome actualmente como Docente universitario en la Universidad Técnica de Babahoyo extensión Quevedo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUYBUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Quevedo 19 de febrero del 2021.

Apellidos y Nombres: Dra. Blanca Aracely Aurla Burgos

DNI : 1201721956

Especialidad : Doctora en Educación

E-mail : aracely.aurla@utb.edu.ec



Dra. Aracely Aurla Burgos

#### Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,912	0,899	24

<b>Estadísticas de escala</b>			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
92,47	293,695	17,138	24

<b>Estadísticas de elemento</b>			
	Media	Desv. Desviación	N
¿Participa en la priorización de los valores y estos responden al código de convivencia armónico establecida por la institución educativa?	3,87	,640	15
¿Participa en las comisiones para la ejecución de las actividades pedagógicas y de gestión con los diferentes organismos institucionales?	4,93	,258	15
¿Monitorea de forma permanente el cumplimiento del uso efectivo de las horas lectivas anuales calendarizadas de cada uno de los procesos educativos?	3,73	,704	15

¿Gestiona y promueve, compromisos, actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados, jornada de reflexión y evaluación en el marco de una educación de calidad?	3,27	1,438	15
¿Elabora según la visión establecida por la institución educativa los documentos de planificación y gestión escolar?	3,60	1,404	15
¿Aprueba en consenso con los miembros de la comunidad educativa las normas de convivencia y metas que deben cumplir en la institución educativa?	3,67	1,589	15
¿Promueve procesos de visitas áulicas como un medio de mejora continua aplicando reglas de sigilo profesional y acompañamiento?	3,87	1,187	15
¿Considera usted que se emplea instrumentos de evaluación, autoevaluación, coevaluación (fichas de cotejo, rubricas, entre otros) para recoger información de los aprendizajes aprendidos en cada sesión de su institución?	3,73	1,387	15
¿Comparte estrategias de enseñanza y aprendizaje de su buena práctica que permite logros de aprendizajes significativos con los docentes?	3,47	1,356	15
¿Gestiona capacitaciones para los docentes sobre elaboración de materiales didácticos para mejorar los aprendizajes?	3,93	1,100	15
¿En conjunto con la comisión de horario distribuye las jornadas laborales de los docentes de acuerdo a las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar?	3,73	1,163	15
¿Propicia reuniones periódicas con la comunidad educativa para el fortalecimiento de la gestión?	4,00	1,195	15
¿Considera usted que el docente utiliza una comunicación clara, precisa, discurso conectado que posibilita el desarrollo de capacidades Meta cognitivas y de autorregulación?	3,87	1,125	15
¿Considera usted que las actitudes para desarrollar una práctica educativa de calidad debe estar centrada en el aprendizaje, valores y competencias esenciales de dominio profesional?	3,60	1,298	15
¿Incentiva una relación de convivencia en el respeto, buen trato y la igualdad entre docentes y estudiantes?	3,73	1,223	15



¿Práctica actividades de responsabilidad social y de investigación educativa?	3,53	1,407	15
¿Motiva a los docentes a participar en congresos, foros, conferencias, cursos de formación y actualización pedagógica?	3,80	1,265	15
¿Ha ejecutado convenios de talleres prácticos o capacitaciones para los docentes al inicio, a mediado y al finalizar el año escolar?	4,00	1,195	15
¿Considera usted que las estrategias pre instruccionales, construccionales y post instruccionales son necesarias para promover una educación integral?	3,87	1,356	15
¿Promueve la ejecución de reuniones pedagógicas en la institución educativa para la mejora de los aprendizajes?	4,00	1,309	15
¿Usted y los docentes reciben asesorías para la planificación, ejecución y evaluación curricular, en la institución educativa?	4,00	1,464	15
¿Usted y los docentes participan en capacitaciones, actualizaciones, talleres, etc.; para fortalecer sus conocimientos sobre evaluación formativa y sumativa?	4,13	1,246	15
¿Promueven compromisos académicos y actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados en el marco del logro y del perfil de salida del estudiante?	4,07	1,335	15
¿Promueven la organización estudiantil en forma democrática de acuerdo a valores fundamentales de justicia, solidaridad e innovación?	4,07	1,335	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Participa en la priorización de los valores y estos responden al código de convivencia armónico establecida por la institución educativa?	88,60	295,829	-,116	,916

¿Participa en las comisiones para la ejecución de las actividades pedagógicas y de gestión con los diferentes organismos institucionales?	87,53	293,838	-,024	,914
¿Monitorea de forma permanente el cumplimiento del uso efectivo de las horas lectivas anuales calendarizadas de cada uno de los procesos educativos?	88,73	294,495	-,054	,916
¿Gestiona y promueve, compromisos, actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados, jornada de reflexión y evaluación en el marco de una educación de calidad?	89,20	265,029	,568	,908
¿Elabora según la visión establecida por la institución educativa los documentos de planificación y gestión escolar?	88,87	278,410	,284	,914
¿Aprueba en consenso con los miembros de la comunidad educativa las normas de convivencia y metas que deben cumplir en la institución educativa?	88,80	253,743	,740	,904
¿Promueve procesos de visitas áulicas como un medio de mejora continua aplicando reglas de sigilo profesional y acompañamiento?	88,60	266,543	,664	,906

¿Considera usted que se emplea instrumentos de evaluación, autoevaluación, coevaluación (fichas de cotejo, rubricas, entre otros) para recoger información de los aprendizajes aprendidos en cada sesión de su institución?	88,73	265,781	,575	,908
¿Comparte estrategias de enseñanza y aprendizaje de su buena práctica que permite logros de aprendizajes significativos con los docentes?	89,00	260,714	,711	,905
¿Gestiona capacitaciones para los docentes sobre elaboración de materiales didácticos para mejorar los aprendizajes?	88,53	269,838	,627	,907
¿En conjunto con la comisión de horario distribuye las jornadas laborales de los docentes de acuerdo a las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar?	88,73	272,067	,529	,909
¿Propicia reuniones periódicas con la comunidad educativa para el fortalecimiento de la gestión?	88,47	269,124	,590	,907

¿Considera usted que el docente utiliza una comunicación clara, precisa, discurso conectado que posibilita el desarrollo de capacidades Meta cognitivas y de autorregulación?	88,60	266,686	,700	,906
¿Considera usted que las actitudes para desarrollar una práctica educativa de calidad debe estar centrada en el aprendizaje, valores y competencias esenciales de dominio profesional?	88,87	263,124	,686	,905
¿Incentiva una relación de convivencia en el respeto, buen trato y la igualdad entre docentes y estudiantes?	88,73	272,495	,488	,909
¿Práctica actividades de responsabilidad social y de investigación educativa?	88,93	269,495	,481	,910
¿Motiva a los docentes a participar en congresos, foros, conferencias, cursos de formación y actualización pedagógica?	88,67	283,952	,191	,915
¿Ha ejecutado convenios de talleres prácticos o capacitaciones para los docentes al inicio, a mediado y al finalizar el año escolar?	88,47	276,124	,406	,911

¿Considera usted que las estrategias pre instruccionales, construccionales y post instruccionales son necesarias para promover una educación integral?	88,60	269,400	,505	,909
¿Promueve la ejecución de reuniones pedagógicas en la institución educativa para la mejora de los aprendizajes?	88,47	265,267	,626	,907
¿Usted y los docentes reciben asesorías para la planificación, ejecución y evaluación curricular, en la institución educativa?	88,47	260,552	,656	,906
¿Usted y los docentes participan en capacitaciones, actualizaciones, talleres, etc.; para fortalecer sus conocimientos sobre evaluación formativa y sumativa?	88,33	263,524	,707	,905
¿Promueven compromisos académicos y actividades orientadas a la mejora de los aprendizajes programados en el marco del logro y del perfil de salida del estudiante?	88,40	261,114	,714	,905
¿Promueven la organización estudiantil en forma democrática de acuerdo a valores fundamentales de justicia, solidaridad e innovación?	88,40	261,114	,714	,905

## Anexo 7. Análisis de normalidad

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1GE	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%
V2CP	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1GE	,187	15	,165	,925	15	,229
V2CP	,242	15	,018	,893	15	,076

a. Corrección de significación de Lilliefors