



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión institucional y las competencias profesionales de los
docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Samaniego Orellana, Jesus (ORCID: 0000-0002-0665-6786)

ASESOR:
Dr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ
2021**

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, sus sacrificios para lograr mi profesión y por sus valores que me ayudan a ser mejor persona cada día.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Candia Menor Marco Antonio, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al director de las instituciones educativas de Lima Metropolitana, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIÓN	45
VII. RECOMENDACIÓN	46
Referencias	48
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión institucional.	20
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión organizacional.	21
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión administrativa.	22
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión pedagógico didáctico.	23
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las competencias profesionales.	25
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al nivel de conocimiento.	26
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al praxis didáctica.	27
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al praxis evaluativa.	28
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la actitud docente.	29
Tabla 10 Tabla cruzada entre las variables gestión institucional y las competencias profesionales.	30
Tabla 11 Tabla cruzada entre la gestión organizacional y las competencias profesionales.	31
Tabla 12 Tabla cruzada entre la gestión administrativa y las competencias profesionales.	32
Tabla 13 Tabla cruzada entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales.	33
Tabla 14 Tabla cruzada entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales.	34
Tabla 15 Resultados de la prueba de normalidad.	35

Tabla 16 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión institucional y las competencias profesionales.	36
Tabla 17 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión organizacional y las competencias profesionales.	37
Tabla 18 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión administrativa y las competencias profesionales.	38
Tabla 19 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales.	39
Tabla 20 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales.	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Percepción de gestión institucional.	20
Figura 2. Percepción de gestión organizacional.	21
Figura 3. Percepción de gestión administrativa.	22
Figura 4. Percepción de gestión pedagógico didáctico.	23
Figura 5. Percepción de gestión comunitaria.	24
Figura 6. Percepción de competencias profesionales.	25
Figura 7. Percepción del nivel de conocimiento.	26
Figura 8. Percepción de la praxis didáctica.	27
Figura 9. Percepción de la praxis evaluativa.	28
Figura 10. Percepción de la actitud docente.	29
Figura 11. Histograma del cruce de variables gestión institucional y las competencias profesionales.	30
Figura 12. Histograma del cruce de gestión organizacional y las competencias profesionales.	31
Figura 13. Histograma del cruce de la gestión administrativa y las competencias profesionales.	32
Figura 14. Histograma del cruce de la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales.	33
Figura 15. Histograma del cruce de la gestión comunitaria y las competencias profesionales.	34

Resumen

La presente investigación, titulada “Gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021” se llevó a cabo con la finalidad de conocer si existe relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, para ello se planteó como propósito fue determinar la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021. En lo que respecta al tipo de investigación corresponde a una investigación básica, con un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. Se consideró una población censal de 120 de los docentes de Lima Metropolitana. Se requiero usar una encuesta como técnica y un test como instrumento el cual fue validado aplicando el alfa de Cronbach, dando valores de 0,924 y 0,962; según la tabla de Valores del estadístico de Alfa de Cronbach son muy buenos. Además, se comprobó hay evidencia suficiente que permite afirmar la se logra determinar un nivel de sig. =0.000, el cual, en función a la regla, por ser menor a 0.050, se debe rechazar la H0 y aceptar la hipótesis alterna H1 que la gestión institucional, se relaciona significativamente con la competencias profesionales, además el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.820, demostrándose una asociación positiva alta entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Palabras clave: Gestión institucional, competencias profesionales, organizacional, pedagógica y administrativa.

Abstract

The present research, entitled "Institutional management and the professional competences of the teachers of an educational institution of Metropolitan Lima, 2021" was carried out with the purpose of knowing if there is a relationship between the institutional management and the professional competences of the teachers of an educational institution of Metropolitan Lima, 2021, for this purpose was to determine the relationship between the institutional management and the professional competences of the teachers of an educational institution in Metropolitan Lima, 2021. As far as the type of research is concerned, it corresponds to a basic research, with a non-experimental cross-sectional design, with a correlational descriptive level and a quantitative approach. It was considered a census population of 120 of the teachers of Metropolitan Lima. It was required to use a survey as a technique and a test as an instrument which was validated by applying Cronbach's alpha, giving values of 0.924 and 0.962; according to the Table of Values of cronbach's alpha statistic they are very good. In addition, it was found there is sufficient evidence to affirm the is able to determine a level of sig. =0.000, which, depending on the rule, being less than 0.050, must reject the H0 and accept the alternative hypothesis H1 that institutional management, is significantly related to professional competencies, in addition the correlation coefficient obtained is equal to 0.820 , demonstrating a high positive association between institutional management and the professional competencies of teachers of an educational institution in Metropolitan Lima, 2021.

Keywords: Institutional management, professional, organizational, pedagogical and administrative competencies.

I. INTRODUCCIÓN

La aparición del COVID-19 en Latinoamérica ha causado graves problemas en el ámbito de la salud, debido a ello todos los países han declarado el estado de emergencia, un distanciamiento entre las personas, para poder contrarrestar la pandemia. (Alvarez & Harris, 2020). Una de los ámbitos más perjudicados ha sido la educación, donde los estudiantes deben adaptarse a la nueva realidad, y aparte de ello deben luchar con las carencias de conectividad, las cuales en muchas regiones era un aspecto desconocido. Por ello la gestión se ha visto en la necesidad de plantear estrategias que se adecuen a las demandas educativas (Britez, 2020). Además, se ha visto que la pandemia ha creado situaciones problemáticas en las labores de las personas, donde las empresas se han visto en dificultades de poder adaptarse a la nueva realidad, en el sector educación se ha notado cambios a través de las estrategias que se han implementado, donde se debe realizar gestiones para poder lograr sus metas. (González, Murillo y García, 2021).

En cuanto a un análisis de realidades a nivel internacional, en países como Colombia, el desarrollo y ejecución de poder brindar un servicio de educación en base al cumplimiento de estándares de calidad, ha sido determinado como parte de una política educativa, para poder desarrollar lo mencionado, es necesario el uso del planeamiento de proyectos, estrategias y programas, los cuales se encuentran visionados a prestar un servicio altamente calificado y de calidad, haciendo posible en el aprendizaje, el descubrimiento y potenciamiento de conocimientos que puedan hacer uso en su vida y formación constante como profesionales, ciudadanos e integrantes de familia (Oseda, Mendivel y Durán, 2020)

En nuestro país, las consecuencias del COVID-19 ha ocasionado mayores estrategias para adaptarse a la educación en el país. Se ha trazado nuevas metas para la educación en nuestro país, el cual está basada en el Proyecto Educativo Nacional (Ministerio de Educación, 2007), a pesar de ello la educación no ha tenido mayores cambios, aún siguen las dificultades y las falencias que persisten en sus diversas dimensiones (El Comercio, 2019).

Se ha estudiado el proceso educativo, desde la mirada de ellos maestros, las cuales van de la mano con los planes que desarrolla la gestión, según Jara y Capcha (2021) afirmaron que es ineludible el hecho de que la competencia profesional, está ligado a la capacidad de gestión institucional por parte de los administradores de turno; y por el lado de los docentes también es necesario enfatizar el hecho de que en la mayoría de ciudades del Perú, hay falencia en el manejo de las estrategias dentro de los salones y mayor dificultad cuando se trabaja por competencias ello no le permite alcanzar las metas de la entidad, el doble trabajo hace que los maestros no rindan adecuadamente en sus labores, la falta de incentivos, (Valenciano y Rojas, 2020). Asimismo, esta realidad no es ajeno, en algunas instituciones aún se observa deficiencias en cuanto a la gestión institucional y esto tiene consecuencias en la calidad educativa.

En el contexto institucional específicamente en las direcciones de instituciones educativas correspondientes a Lima Metropolitana, evidencian diferentes tipos y niveles de deficiencia en cuanto a la gestión institucional de estas instituciones, se observa que el liderazgo de los directivos cada vez es pésimo, los docentes no cumplen con las actividades programadas los estilos de liderazgo no tienen consecuencia con los objetivos, además los documentos de gestión están desactualizados, no siguen una línea para fomentar la cultura organizacional. Por otro lado, la situación se agrava en brindar una calidad educativa ya que los docentes no se actualizan, muchos de ellos no continúan estudios a nivel de posgrado o especializaciones de acuerdo a su área, por tanto, no se puede lograr las metas propuestas en los documentos institucionales por el desgano y poca participación, lo que se ve reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes. Con esta problemática no se puede aspirar a una mejora continua en las instituciones.

De continuar esta situación pues tendremos bajos niveles de gestión institucional y, por lo tanto, la calidad educativa que se desea brindar estará en los niveles más bajos del distrito ya que son instituciones educativas que albergan una gran cantidad de estudiantes que se sientan insatisfechos por los resultados.

Igualmente, padres de familia incómodos por la situación, por ende, una educación de baja calidad.

Es por ello como docente investigador, se pretende determinar la relación gestión institucional - competencia profesional, y a partir de los resultados se pueda plantear alternativas de solución a personas que tienen injerencia en la gestión. Igualmente se podrían realizar, talleres a los docentes y directivos siendo estos temas necesarios para mejorar la calidad educativa y obtener estudiantes que se desenvuelvan con total naturalidad, satisfechos de haber logrado el perfil de estudiante.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021? También, detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?, (c) ¿Cuál es la relación la gestión pedagógico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021? y (d) ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?

En el aspecto **teórico**, se refiere a la búsqueda de datos que respalden el estudio de las variables, la cual servirá como fuente para otras investigaciones que se realicen en base al mismo tema. Asimismo, en la justificación práctica, se refiere a que en este trabajo se está brindando una solución a la dificultad que ha sido analizado en búsqueda de la mejora de la realidad de la entidad donde se ha desarrollado la indagación, se transforma en base para las futuras investigaciones. Igualmente, será un esencial para resolver la problemática de la institución.

En el aspecto **metodológico**, se refiere al uso que se le ha dado al instrumento que se ha empleado para medir las variables, con ello se ha recopilado

la información para ser procesada y con ello se lograra darle el sustento necesario para poder realizar el aporte. y en la justificación **pedagógica**, se realiza un aporte en el bienestar de la educación, esta información que se divulgue en este trabajo se servirá a la educación para que de esa manera se puedan mejorar los procesos educativos en bienestar del educando de un contexto.

El objetivo general: Determinar la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021. De la misma forma, se planteó los problemas específicos: (a) Establecer la relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, (b) Identificar la relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, (c) Establecer la relación la gestión pedagógico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021 y (d) Identificar la relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, (b) Existe relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, (c) Existe relación la gestión pedagógico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021 y (d) Existe relación relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se obtuvo los **antecedentes nacionales** según Bellido (2021). En su publicación tuvo como objetivo mostrar la relación entre la gestión del tipo institucional y su relación con la calidad del tipo educativa en I.E. -Puquio, Ayacucho. Este trabajo de investigación sigue una investigación cuantitativa, estudio aplicado, fue no experimental. Muestra que el 56% indican que la gestión de la entidad es regular y el 45% opinan que la calidad educativa es deficiente. Los resultados manifiestan que hay relación con un valor de 0,225 correlación positiva débil.

Revatta, Miranda y Mamani (2021) muestra la incidencia de la gestión educativa en el desempeño de los maestros en las EBR - Puno, en tiempos de Pandemia COVID-19. Es un estudio cuantitativo, explicativo y no experimental. Se comprueba que el 45% menciona que la gestión es regular y el 61% es buena. Los resultados muestran sobre gestión educativa y desempeño docente ($r = .623$, $p < .05$), gestión institucional ($r = .523$, $p < .05$), Gestión pedagógica ($r = .499$, $p < 0.05$), Gestión administrativa ($r = .611$, $p < .05$) y Gestión comunitaria ($r = .514$, $p < .05$). Se concluye que hay necesidad que estas dimensiones sean tomadas en cuenta al momento de realizar la planificación de los Proyectos Educativos, ello para que cada acción se encuentre fortalecida con cada aspecto y lograra una mejora global, donde se haya tomado cada una de las partes, ello en base al requerimiento de la entidad.

Roblez (2020) en su investigación publicada cuyo propósito fue mostrar la relación entre la gestión de las entidades con la calidad relacionada a la educación en la U.E. Puyango - Ecuador. Estudio correlacional, cuantitativa, transversal, con no experimental. Los resultados demostraron una relación directa entre las variables, por ende se puede manifestar que la gestión que se realiza en las escuelas para a repercutir en la calidad de los servicios que se brinden en estos espacios, donde cada uno de los integrantes de la comunidad educativa pongan en práctica los planes que se debe implementar para la mejora de la educación en estos contextos. Se dio una relación con un valor de $p = 0,246$ mayor a 0,05.

Rivas (2019) en su estudio muestra la relación de la gestión institucional y la gestión de la calidad I.E. Isabel La Católica – La Victoria. Estudio cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional, transversal. Los resultados el 46,9% perciben a la gestión institucional con un grado insuficiente y el 53.1% aceptable. Se da una relación con un valor de Spearman = 0.963, indica los maestros deben realizar sus planes en base a las ideas que presenta la gestión, ya que esta cuenta con una visión más completa de los planes en base al análisis de la realidad de la entidad.

Díaz (2019) en su investigación muestra la relación entre las habilidades directivas y competencias laborales en la casa de estudio privada, 2019. Estudio cuantitativo, básica, no experimental, transversal. Muestra que el 45.7% menciona que las competencias laborales son buenas y el 51.7% sobre las competencias genéricas son buenas. Relación con un valor de 0,732 alta y positiva.

Espinoza (2018) en su publicación cuyo objetivo fue determinar la influencia de las competencias profesionales y personales en la Gestión de la EBR. Estudio cuantitativo, básica, no experimental, transversal; se demuestra que el 73,2% nivel desarrollado y el 26,8% nivel en proceso. Concluyó que la relación que existe es importante, ya que las competencias que pueden poseer los maestros será determinante para su desempeño y con ello se demuestra la calidad de servicios que se están brindando en este espacio, donde se busca que se desea otorgarles a los estudiantes una buena educación.

Se realizó la búsqueda de trabajos **antecedentes internacionales** según Toledo, Castillo, Montecinos y Briceño (2020) cuyo objetivo realizar la descripción de un modelo de gestión del tipo educativa para los programas relacionados con el postgrado virtual - Universidad Arturo Prat - Chile. Estudio cualitativo. Se arribó que el 63% de los encuestados es regular y el 49% menciona que es bajo, con este planteamiento se busca la mejora del servicio que brinda esta casa de estudio, se busca cumplir con los estándares solicitados, ya que, permite contar con las descripciones que solicita el ente evaluador para que le brinde las credenciales de calidad al servicio que brindan, en lo referente al ámbito educativo.

Huerta y Günther (2020) en su propósito fue determinar un acercamiento institucional a la gestión en la Ciudad de México, los hallazgos de esta investigación apuntan al 56% opinan que la gestión de la institución es regular, por falta de conocimiento y pautas que se han dado por el Estado de México en el ámbito del agua, para que se pueda lograr una adaptación a los nuevos cambios establecidos por el clima, ya que se ha visto muchas barreras en políticas sectoriales y económicos. Se consolida en una propuesta en base a las políticas que ya existen con cambios en las adaptaciones actuales donde se consideran los cambios en el clima y las nuevas normas que velan por el bienestar.

Guzmán y Garro (2020) en su publicación busca mostrar las nuevas manera y métodos para la mejora de la educación basada en la gestión, estudio no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, concluye que el modelo presentado han rendido los frutos esperados, ya que este programa considera aspectos importantes que se han dejados de lado, los cuales resultan ser muy importantes para el funcionamiento adecuado de Modelo Institucional completo que se presentó en la entidad mencionada, hará que la educación que se brinde sea reflexiva y fomentando la investigación, ya que es el objetivo de toda casa de estudio superior.

Bernasconi y Rodríguez (2018) en su publicación cuyo propósito fue explorar la calidad de las universidades, en cuanto a la acreditación, y la gestión institucional. Estudio de réplica teórica y literal, aplicada en dos casas de estudio, la primera con un alto rendimiento y la segunda con rendimiento bajo. Los resultados mostraron que después de la aplicación de los programas, los criterios demostraron que no hay relación entre las variables, ya que las implementaciones del programa en ambas entidades arrojaron los mismos resultados por lo cual se asume que el problema de la casa de estudio que tienen bajo rendimiento radica en otro aspecto, lo cual debe estar sujeto a estudio.

Almedina y Rodríguez (2020) en su publicación cuya finalidad de mostrar las funciones que desarrolla el orientador/a, en relación con los estudiantes, en base a las diversas necesidades que ellos puedan tener, esta información será vista desde

la perspectiva del alumnado. Dentro de los resultados que se pueden mostrar son (76.2%) públicos y tres de carácter privado (23.8%). Para los estudiantes es importante contar con un orientador, ya que les ayuda en el desenvolvimiento de sus labores dentro de la entidad e incluso los orienta en diversos aspectos de su formación y ese lazo con la familia fortalece el aspecto educativo y sobre todo lo relacionado a la autoestima del estudiante, ya que se siente apoyado. Concluyó que confirman que el alumnado valora positivamente la labor que realiza el orientador/a y las relaciones son muy satisfactorias y que existen diferencias en la percepción de su labor en función del tipo de centro. Puede concluirse que la figura del orientador es un factor clave para el éxito académico del alumnado, pero necesita delimitar sus funciones para desempeñar su labor tal y como se determina en la normativa vigente.

Rodríguez, Armengol y Meneses (2017) en su estudio cuyo propósito fue mostrar los factores que mejoran las competencias durante las practicas prácticas curriculares en postgrado en la especialidad de Educación Infantil y Primaria. El 65% que las competencias profesionales son inadecuadas. Dentro de las conclusiones se puede afirmar que la percepción sobre la incidencia de las practicas pre profesionales es positiva ya que ayuda a los nuevos futuros profesionales a desenvolverse de manera adecuada en espacios que representaran sus nuevos contextos en el futuro y desarrollaran nuevas experiencias que le ayudara al fortalecimiento de las habilidades que se requiere para poder dirigir un aula de manera eficiente.

En cuanto a la variable **Gestión institucional** según Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) sostienen que es direccionar a la entidad hacia espacios desconocidos, se supone que los encargados serán capaces de poder afrontar las problemáticas que surjan en diversos tiempos y contextos y para ello deben contar con sus planes de contingencia para que no se vean afectados en el cumplimiento de sus metas. Además, Gutiérrez (2020), puede definirse a la gestión institucional como un conjunto de pasos que previamente se han planeado en un documento de gestión que es el PEI, que se llevarán a cabo con la finalidad de hacer cumplimiento pleno de los objetivos académicos enmarcados desde un principio. De igual forma,

Zúñiga (2020), definió que es el impulso de conducción y manejo de la institución encargada de alcanzar diversos objetivos enfocados en el desarrollo correcto de aprendizajes en la comunidad estudiantil, todo ello por medio de planificaciones, decisiones, experiencias, y demás acciones que están a cargo de los profesionales idóneos para asumir ese rol importante de gestión de la institución.

Al respecto, Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017), definieron que la gestión institucional es un grupo de acciones que se desarrollan de manera continua y la cual carece de cambios bruscos que pueden afectar al entorno, teniendo en cuenta siempre un cambio de procesos de manera tranquila y sistemática, que permita dejar atrás una administración arcaica y dar inicio a nuevas gestiones basadas en la realidad actual y sus cambios. Además, Asto (2018) señaló que son aquellas acciones que desarrollan y se hacen cargo los profesionales asignados a tomar decisiones y que son percibidos como la máxima autoridad dentro de la institución, teniendo como responsabilidad el poder planificar, organizar, ejecutar, etc., todo ello con el propósito de lograr resultados en un determinado periodo.

Pombo (2020) manifestó que para que para que la administración obtenga resultados favorables es necesario que cuente con un plan donde se considere los aspectos de las pautas que se requieran. Asimismo, Solís (2020) definió que la gestión del tipo institucional son procedimientos que se establecen en el tiempo los cuales han sido presentados en base a una evaluación previa de la entidad donde se han reconocidos sus fortalezas y debilidades para poder priorizar los problemas dentro de un espacio educativo, dejando de lado lo tradicional para dar ase a los cambios para la mejora.

Primera dimensión: **Gestión organizacional**, según Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) se refiere a los planes que tiene la entidad para poder concretizar las acciones que se han propuesto, esta debe estar en base a los lineamientos de articulación. Además, Torrijo, y León (2021) definió que los planes deben estar encaminados hacia el buen funcionamiento de los sistemas para dar cumplimiento a las metas dela empresa, los cuales deben darse de manera compartida entre los participantes de la entidad para que se obtenga éxito en los programas que se están

considerando implementar. De la misma forma, Rivera, Rojas, Ramírez y De Fernández (2017) definieron que es aquella encargada de direccionar los planes hacia la concretización de los alcances que se den en la realidad, para hacerla de manera efectiva y que se logren las propuestas que se han implantado.

Segunda dimensión: **Gestión administrativa**, según Frigeri, Poggi y Tiramonti (1992) las habilidades directivas deben estar encaminadas hacia el buen trato y la implementación de estrategias que conlleven a la conservación de los recursos humanos, ya que para ellos son medulares para el logro de las metas que se hayan trazado la entidad, también fomenta la comunicación ya que es importante y a través de ella los integrantes de la comunidad educativa se entregan y conocen los planes y las estrategias que se implantaran en la entidad con la idea de lograr su compromiso en las acciones que les corresponde realizar. También, Anchelia, Inga, Olivares y Escalante (2021) definieron como conglomerado de acciones que se deben realizar para el logro de las metas, a través de las pautas que se han establecido en la planificación donde se han considerado los recursos necesarios para la puesta en marcha de las pautas que cada integrante deben realizar.

Asimismo, Jerez, Ocaña y Gavilánes (2020) señalaron que es aquella encargada del gerente, quien supervisa que las acciones encomendadas se realicen en el tiempo estimados y verifica que se implanten las estrategias que se han sugerido y realizando los cambios de ser necesario con la intención de realizar el logro de las metas.

Tercera dimensión: **Gestión pedagógica** según Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) se relaciona directamente con las labores que hace el maestro en cuanto a las planificaciones sobre los temas y competencias que va a desarrollar en un determinado tiempo, las cuales deben estar respaldadas en el DNC, de donde debe considerara como la medula en el plan que presentara a la gestión, con la intención de brindar un aprendizaje completos y de calidad para los estudiantes. Al respecto, Pareja (2020) definió que es se basa en la búsqueda de mecanismos que logren el aprendizaje del tipo significado en los estudiantes, donde se dan la secuencia de

las metodologías que se hayan seleccionado contando con las cualidades del grupo de estudiantes que tendrá a su cargo. En tal sentido, Huanca y Geldrech (2020) precisaron que se basa en la enseñanza de estudiantes, menciona que se liga a la educación que deben ser impartida tomando en cuenta aspecto medulares para la formación de las diversas áreas.

Cuarta dimensión: **Gestión comunitaria** según Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) puntualizaron que se basa en la relación que hay entre los docentes de la comunidad educativa y las proyecciones que se tienen con la población que se ubica alrededor de la escuela, también se deben implementar pautas para mantener una buena relación con las personas que se encuentran a su alrededor, ya ello garantiza el éxito de los proyectos que se han planteado en la escuela. Asimismo, Cuadros, Cáceres y Díaz (2020) señalaron que es la participación de los apoderados quienes ayudan a que las metas de la escuela se cumplan, ya que al comprometerlos con la formación completa de sus hijos se logra mejores resultados. Asimismo, Marín y Serrano (2020) definieron que es la ruta que se debe seguir para involucrar a todos los agentes educativos con una mejora de su calidad de vida.

En la parte **epistemológica**, se consideró al Teoría del comportamiento desde la perspectiva de Sánchez (2007) respaldada en los estudios de Mc Gregor (1956), menciona que los estilos directivos son maneras en que el directivo asume el cargo para que pueda desempeñar sus funciones en beneficio de la entidad que administra. Busca enfatizar la importancia de conocer las conductas de sus colaboradores para lograr una buena relación con ellos y así lograra su compromiso en las metas de la entidad. Teoría gerencial de Douglas Mc Gregor, según Navarro (2015) menciona dos aspectos: la primera, la teoría de valores y acciones según Weber, aquí el encargado debe ser intachable y guardar una conducta para que sirva de ejemplo a los demás, ya que las conductas determinan las ideas que los demás se forman. Teoría de contingencia según Sánchez (2007) toma las ideas de Fiedler, Hersey y Blanchard, establecen modelos con la intención de incrementar el buen desempeño en los colaboradores.

En la teoría de las **Competencias profesionales**, Zambrano (2006) considera las habilidades del docente. Éste se plantea tres preguntas básicas: ¿Qué sé yo? ¿Cómo puedo comunicar lo que sé? ¿Cómo puedo cambiarme con lo que sé? Asimismo, afirma que la mejora de la capacidad docente se da durante el proceso de docentes comprometidos con el aprendizaje, la comunicación y el cambio. Las características que observa son: nivel de conocimiento, práctica docente, práctica evaluativa y actitud personal. Asimismo, Rojas (2021) señaló que las competencias profesionales para la gestión pedagógica enmarcan una serie de áreas que se muestran como base de la formación y preparación; y que a su vez se encuentran íntimamente relacionadas a la didáctica y a las exigencias de la praxis profesional que no son estáticas, ya que van evolucionando acorde al progreso científico-técnico e investigativo y al desarrollo del sistema educativo.

Además, Sánchez y Ávila (2021) precisaron que el fortalecimiento de las habilidades de los estudiantes se basa en el respeto y el valor que se da a la cultura del entorno, donde se busca una enseñanza completa en cuanto a lo cognitivo y a los valores en beneficio de los estudiantes. Buscando el cambio. De la misma manera, Martínez, Mendoza, Alban y Frías (2020) al respecto, las competencias del maestro son medulares para el logro de la enseñanza e los estudiantes, ya que haya uso de sus destrezas para presentar formas de enseñanza que le brinden las herramientas necesarias y poder encaminarse de manera ética y moral.

En tal sentido, Gómez (2018) manifestó que las competencias profesionales docentes implican conocer elementos que el profesorado debe tener en cuenta al llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, como son: la planificación; diseño de estrategias; búsqueda, preparación e implementación de recursos y materiales; propiciamiento de la participación del alumnado en clase; asesoramiento y orientación a través de todo el proceso educativo; implicación y evaluación en todos los niveles del proceso educativo y fomento de una actitud crítica y reflexiva.

Primera dimensión: **Nivel de conocimiento**, Zambrano (2006) precisa que en cuanto al nivel de conocimientos, que el progreso de la sociedad ha permitido que los docentes ordinarios actualicen continuamente los conocimientos que ya

dominan y obtengan nuevos conocimientos que les permitan avanzar continuamente en la formación. También, Dávila, Tagliaferro, Bullones y Daza (2017) señalaron que es una cualidad humana ya que le permite entender en funcionamiento de los sucesos de su entorno, donde se forma el conocimiento racional a partir de la elaboración de las relaciones que establecen en su mente.

Salinas y Andrés (2017) definieron que es aquella relación que surge entre las personas y el medio que explora, la personas se interrelaciona con su medio y puede formar sus propios esquemas de valor de su medio, ello lo realizar a través de la memoria y las experiencias que tiene.

Segunda dimensión: **Praxis didáctica** según Zambrano (2006) precisó que es la actividad crítica, donde se juntan los análisis realizados en base a una realidad esta experiencia va desde la percepción de la realidad hasta la experimentación través de su interrelación con lo concreto de un contexto determinado. También, Bernate (2021) indicó toma en cuenta la normativa, ya que basa sus pautas en estas para que se ciñan a los modelos que pretende seguir. demás, Ruano, Aguilar y Astudillo (2020) señalaron que se basa en la reflexión para que cada evento que se realice sea pensado, y las modificaciones en los procesos de enseñanza sean de manera consciente y planificado para poder generar eventos con valor.

Tercera dimensión: **Praxis evaluativa** según Zambrano (2006) definió que es aquella actividad encargada de valoras las potencialidades, es decir, los saberes destrezas y valores para el avance de las metas. Asimismo, Machado y Urbanetz (2020) indicaron que es la actividad que valora los logros que han obtenido los estudiantes, refleja los frutos de la implementación de programas. Igualmente, Martínez y Sánchez (2018) señalaron que es sinónimo de evaluación y medición, exámenes, calificaciones, etc. El concepto de evaluación está íntimamente relacionado con el método utilizado en el proceso educativo, que cambia y cambia según los diferentes tiempos y entornos.

Cuarta dimensión: **Actitud personal** según Zambrano (2006) definió que es la destreza de las personas que se interrelacionan y sacan sus propias

conclusiones. El comportamiento de los seres humanos ante las dificultades hace que la realidad se perciba de manera diferente. Y lo que le permitirá afrontarlas situaciones difíciles, muchas veces son determinantes en el éxito de las personas. Además, Jálabe, Mora, Giraldo, Suárez y Villamizar (2018) precisaron los comportamientos definen la paz y la alegría que muestran las persona cuando tienen una actitud positiva ante las dificultades, su mente está más clara para buscar las mejores opciones. De la misma forma, Velázquez y Benítez (2020) se busca que las personas suman un compromiso con los valores de la tolerancia y solo será puesto en práctica por las personas que cuenten con actitudes positivas para la consecución de las metas.

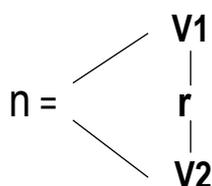
El enfoque de las competencias profesionales, mencionan diversas fuentes y teorías (Bunk, 1994) relacionado a las fuerzas productivas, propuesta por Taylor quienes mencionan las crisis como un punto de partida para los cambios perspectiva pragmática, se pide que se cuente con los requisitos demandados por la industria y se una para la mejora continua, en base a las normas laborales de la Unión Europea. Se busca unir políticas de trabajo y mejorara las existentes, donde las competencias de los colaboradores sean determinados por los puestos y el perfil que se requiera para estos, ya que los cambios hacen que los perfiles deseados cambien en beneficio de las nuevas realidades para los cuales los profesionales se deben preparar, en base a las normas que son emitidas por los entes superiores en cuando a los procesos y las características que se establecen, Grootings (1994), tales criterios pueden incorporar la posibilidad de mejorar la formación profesional, para adaptarla adecuadamente al mercado laboral y al sistema de empleo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Este estudio fue de tipo básica, según Sánchez y Reyes (2015) se denomina pura, teórica o dogmática. Asimismo, se incrementa el conocimiento para luego incorporar al campo científico.

Diseño de investigación: fue no experimental de corte transversal, porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Igualmente, se consideró de corte transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. (Hernández y Mendoza, 2018). El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión institucional
- V2 : Competencias profesionales
- r : Correlación

Según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la presente investigación presentó un enfoque cuantitativo, ya que se usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

Al respecto, Bernal (2016), indicó que el método fue hipotético deductivo porque consiste en elaborar una hipótesis que explicaría un fenómeno, para luego someterlo a prueba en un experimento.

El nivel es descriptivo correlacional, es decir buscar el grado de relación de las variables (Sánchez y Reyes, 2016).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión institucional

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) señalan que es una guía para sistematizar y analizar las actividades que se refieren a diversas características de forma en cuanto a su conformación con la que cuenta cada institución educativa dando cumplimiento para demostrar lineamientos de articulación.

Definición operacional de gestión institucional

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en cuatro dimensiones:

(a) Organizacional, (b) Administrativa, (c) Pedagógico – didáctico y (d) Comunitaria

Indicadores de la variable 1: Están constituido por 17 indicadores como son: estructura formal, distribución tareas, división de trabajo, canales de comunicación uso de tiempo y espacio, recursos humanos, recursos financieros, control normativo toma de decisiones, eficacia y eficiencia, modalidades de enseñanza teorías de enseñanza, criterios de la evaluación de los procesos, criterios de evaluación de resultado, instituciones, apoderados y límites de participación

Escala de medición: Las cuáles fueron medidas mediante una escala de tipo Likert, siendo estos los siguientes: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre

Definición conceptual de competencias profesionales

Zambrano (2006) definió que es la mejora de la capacidad docente se produce en el proceso de docentes comprometidos con el aprendizaje, la comunicación y el cambio. Sus características son: nivel de conocimiento, práctica docente, práctica evaluativa y actitud personal.

Definición operacional de competencias profesionales

La definición operacional de esta variable se operacionaliza en cuatro dimensiones: (a) Nivel de conocimiento, (b) Praxis didáctica, (c) Praxis evaluativa y (a) Actitud personal.

Indicadores de la variable 2: Este indicador esta mencionada por nueve indicadores como: dominio del tema, profundidad de conocimiento, habilidades didácticas, estrategias didácticas, técnicas de enseñanza, técnicas de procedimientos, responsabilidad, buen trato y acción moral

Escala de medición: Las cuáles serán medidas mediante una escala de tipo Likert, siendo estos los siguientes: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) definieron que es el conjunto de personas. Asimismo, la población estuvo constituida por 120 docentes.

También, Hernández y Mendoza (2018) se definió que la muestra es una parte de la población, pero en esta investigación no se consideró la muestra de estudio por contar con una población pequeña.

Siendo la población es asequible se aplicó la técnica del censo o muestra censal. Muntaré (2010), considera que: Una muestra censal busca la obtención de datos acerca del objeto censado de todas las unidades del universo. Los datos provienen de una muestra de unidades con características muy semejantes que representan el universo. En ese sentido, se puede hacer un estudio preciso de cada uno de los elementos que la conforman.

Po lo tanto, se consideró una muestra censal de 120 docentes de las instituciones mencionadas.

Criterios de inclusión.

Se considerará a los docentes que laboran en Lima Metropolitana, ubicados en el límite de los distritos, que prestan servicio a usuarios de la jurisdicción.

Criterios de exclusión.

Se excluye de la investigación al personal que no esté laborando.

Unidad de análisis: Son cada una de las personas que forma parte de la población, es decir, a los docentes en funciones.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta. Es decir, se realizó a la cantidad mencionada de la población censal. Asimismo, se elaboró un formulario google para luego mediante el link se le envió a la cantidad de unidad de análisis par que responde las preguntas planteadas (Valderrama (2015). También, se consideró el instrumento de tipo cuestionario, fueron elaborada de acuerdo a los indicadores para que sean medidos mediante una escala politómica.

Para la Validez del instrumento, como señaló Soto (2014) se precisó que el instrumento midiese lo que realmente se pretendía medir. Para lograr aquello se encaminó a través de dos expertos, docentes de la Universidad César Vallejo quienes cuentan con el grado de doctor, ellos puntualizaron tres criterios como: relevancia, pertinencia y claridad. Por lo cual los instrumentos fueron aplicables para realizar la prueba piloto.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado donde su aplicación se considera consistente y coherentes (Sánchez y Reyes, 2015), se realizó una prueba piloto a 20 docentes en otras instituciones educativas para determinar la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de las variables mencionadas como: Gestión institucional (0.924) y las competencias profesionales (0.962) que son de alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En consecuencia, como señaló Gómez (1993), es muy importante considerar los pasos a seguir para realizar una actividad requerida teniendo en cuentas todos los

procedimientos. Para ello, se inició con el planteamiento del problema, para identificar las variables mencionadas, luego se operacionalizó para plantear el problema general y los problemas específicos, de la misma forma se realizó para los objetivos e hipótesis de la investigación, teniendo en cuenta los autores bases para establecer las dimensiones. Asimismo, se realizó los instrumentos de las variables, luego se realizó las validaciones y se aplicó la confiabilidad. También, se precisó la parte metodológica, los resultados, la discusión, las conclusiones y recomendaciones de la investigación dada.

3.6 Método de análisis de datos

Fue conseguido a través de las encuestas realizadas por los colaboradores de dichas instituciones educativas para luego trasladar al programa Excel y pasar al programa estadístico SPSS, donde se recodificaron los rangos y niveles para obtener los resultados descriptivos y con los datos sumados se obtuvo los resultados inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

Se procedió siguiendo las disposiciones de la Universidad Cesar Vallejo, es decir, siguiendo la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020 así como se ha sometido la investigación al uso del Software Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1 Analisis descriptivo univariado

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	45	37,5%
	Adecuado	54	45%
	Muy adecuado	21	17,5%
	Total	120	100%

Figura 1

Percepción de gestión institucional.



Se aprecia en la variable gestión institucional, que el 45% de los encuestados, se ubicaron la misma en el nivel regular, mientras el 37,5% de los encuestados revelaron que la gestión institucional fue inadecuada y el 17,5% de los encuestados afirmaron que la gestión institucional fue muy adecuada.

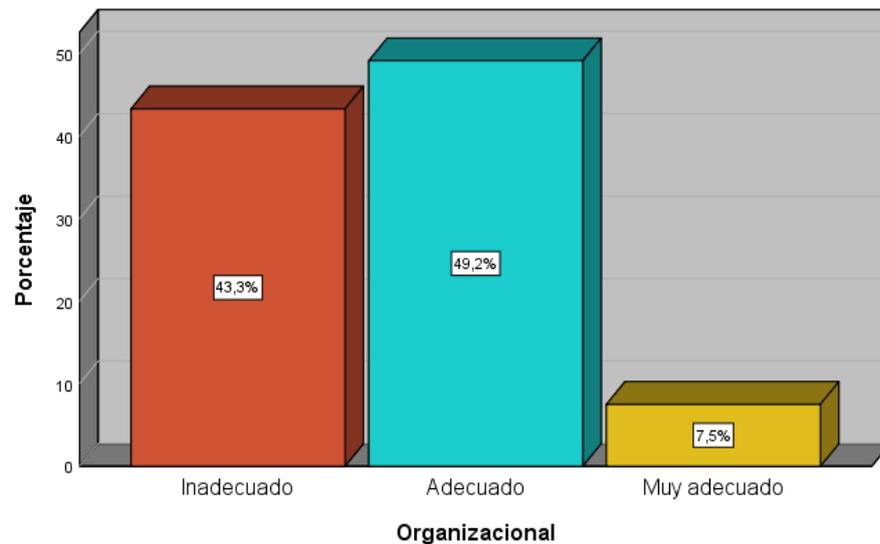
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	52	43,3%
	Adecuado	59	49,2%
	Muy adecuado	9	7,5%
	Total	120	100%

Figura 2

Percepción de gestión organizacional.



Se percibe en la dimensión gestión organizacional, que el 49,2% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 43,3% de los encuestados revelaron que la misma fue inadecuada y el 7,5% de los encuestados afirmaron que la gestión organizacional fue muy adecuada.

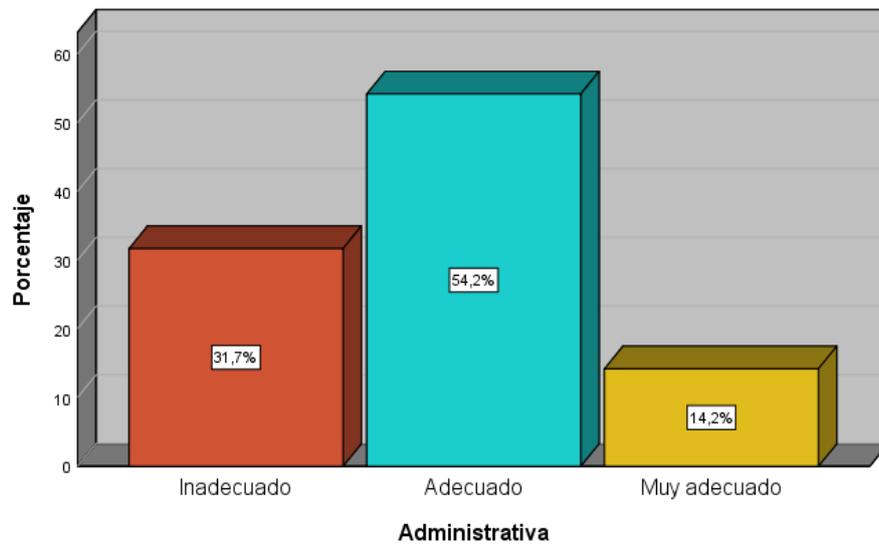
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	38	31,7%
	Adecuado	65	54,2%
	Muy adecuado	17	14,2%
	Total	120	100%

Figura 3

Percepción de gestión administrativa.



Se observa en la dimensión gestión administrativa, donde el 54,2% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 31,7% reveló que la misma fue inadecuada y el 14,2% de los encuestados afirmaron que la gestión administrativa fue muy adecuada.

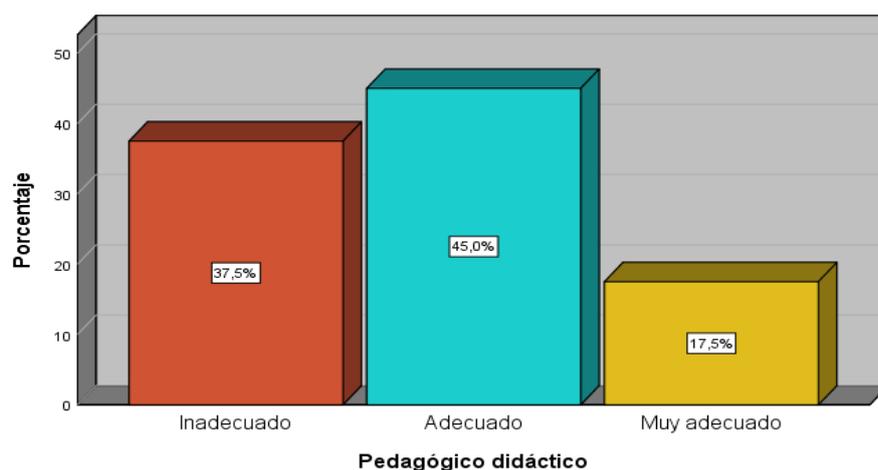
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión pedagógico didáctico.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	45	37,5%
	Adecuado	54	45%
	Muy adecuado	21	17,5%
	Total	120	100%

Figura 4

Percepción de gestión pedagógico didáctico.



Se percibe en la dimensión gestión pedagógico didáctico, donde el 45% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 37,5% de los encuestados revelaron que la gestión pedagógico didáctico fue inadecuada y el 17,5% de los encuestados afirmaron que la gestión pedagógico didáctico fue muy adecuada.

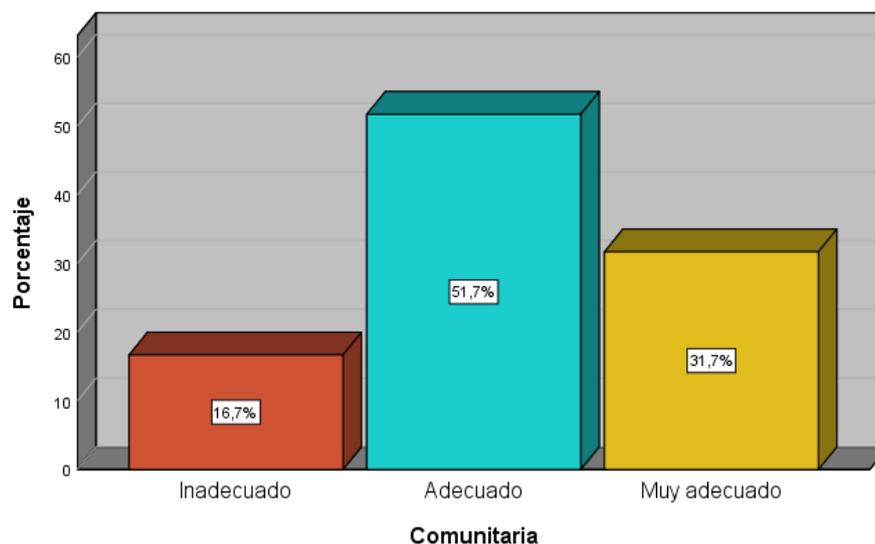
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión comunitaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	20	16,7%
	Adecuado	62	51,7%
	Muy adecuado	38	31,7%
	Total	120	100%

Figura 5

Percepción de gestión comunitaria.



Se aprecia con respecto a la dimensión comunitaria, que el 51,7% de los encuestados, manifestó que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 31,7% de los encuestados revelaron que la comunitaria fue muy adecuada y el 16,7% de los encuestados afirmaron que la gestión comunitaria fue inadecuada.

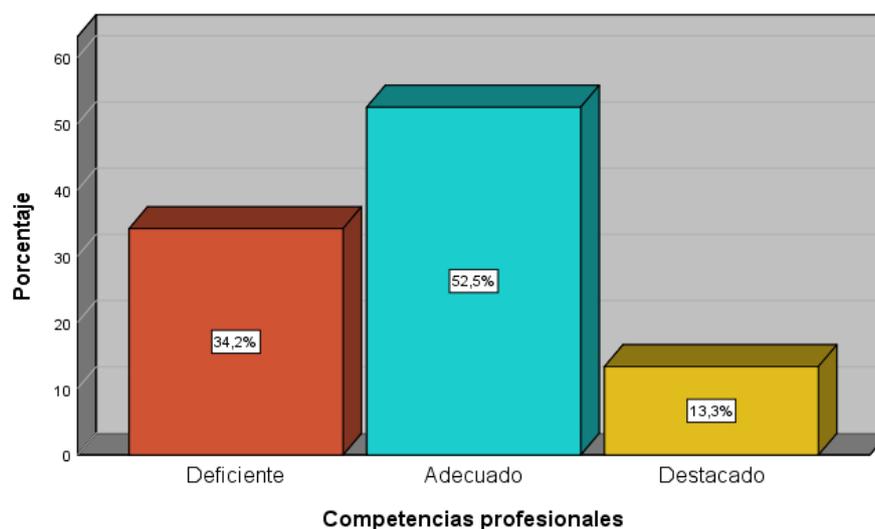
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las competencias profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	41	34,2%
	Adecuado	63	52,5%
	Destacado	16	13,3%
	Total	120	100%

Figura 6

Percepción de competencias profesionales.



Se percibe que la variable competencias profesionales, donde el 52,5% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 34,2% de los encuestados revelaron que las competencias profesionales fueron deficientes y el 13,3% de los encuestados afirmaron que las competencias profesionales fueron muy destacadas.

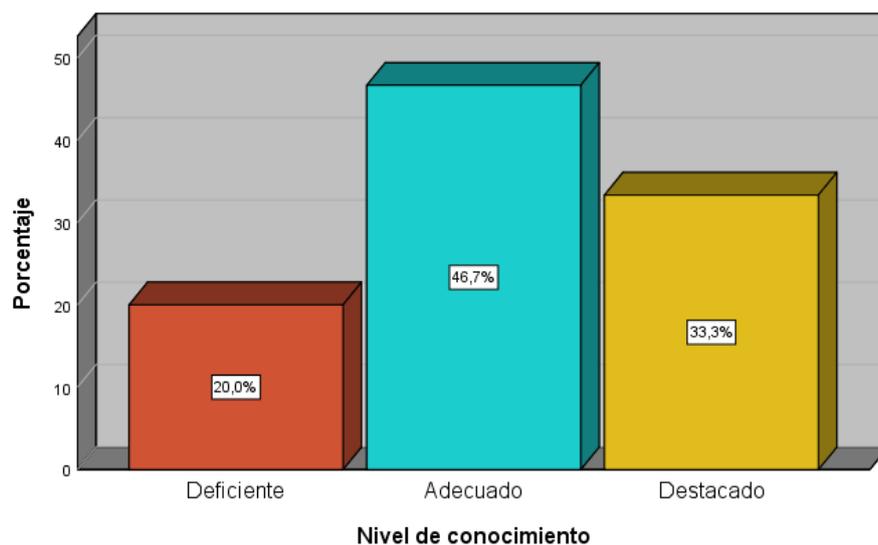
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al nivel de conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	20%
	Adecuado	56	46,7%
	Destacado	40	33,3%
	Total	120	100%

Figura 7

Percepción del nivel de conocimiento.



Se observa en la dimensión nivel de conocimiento, que el 46,7% de los encuestados, manifestó que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 33,3% de los encuestados reveló que el nivel de conocimiento fue destacado y el 20% de los encuestados afirmaron que el nivel de conocimiento fue deficiente.

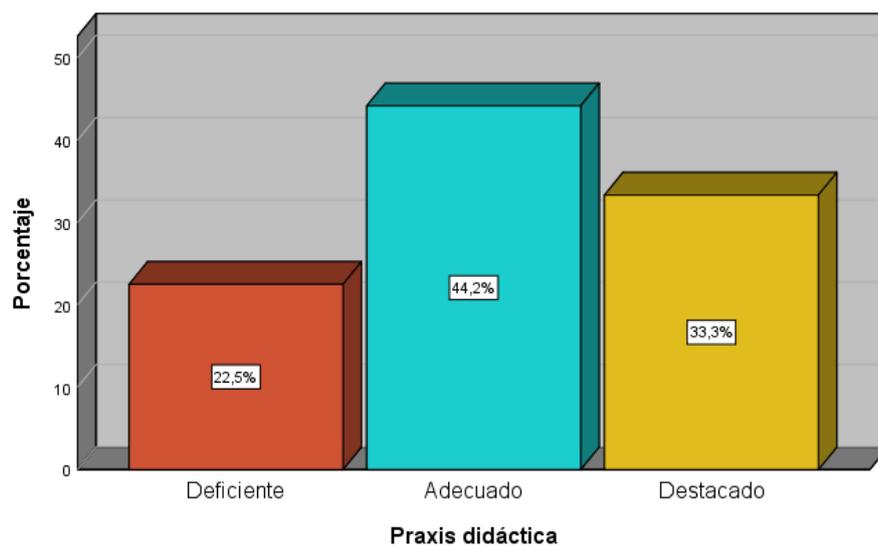
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al praxis didáctica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	22,5%
	Adecuado	53	44,2%
	Destacado	40	33,3%
	Total	120	100%

Figura 8

Percepción de la praxis didáctica.



Se observa en la dimensión praxis didáctica, donde el 44,2% de los encuestados, manifestaron que la dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 33,3% de los encuestados revelaron que la praxis didáctica fue destacada y el 22,5% de los encuestados afirmaron que la praxis didáctica fue deficiente.

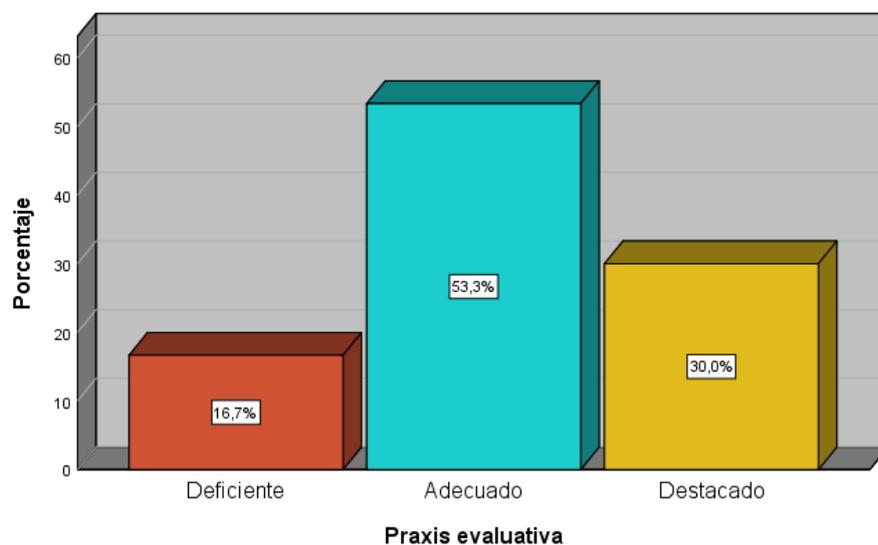
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la praxis evaluativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	16,7%
	Adecuado	64	53,3%
	Destacado	36	30%
	Total	120	100%

Figura 9

Percepción de la praxis evaluativa.



Se aprecia en la dimensión praxis didáctica, que el 53,3% de los encuestados, ubicaron a la misma en el nivel adecuado, mientras el 30% de los encuestados reveló que la praxis evaluativa fue destacada y el 16,7% de los encuestados afirmó que la praxis evaluativa fue deficiente.

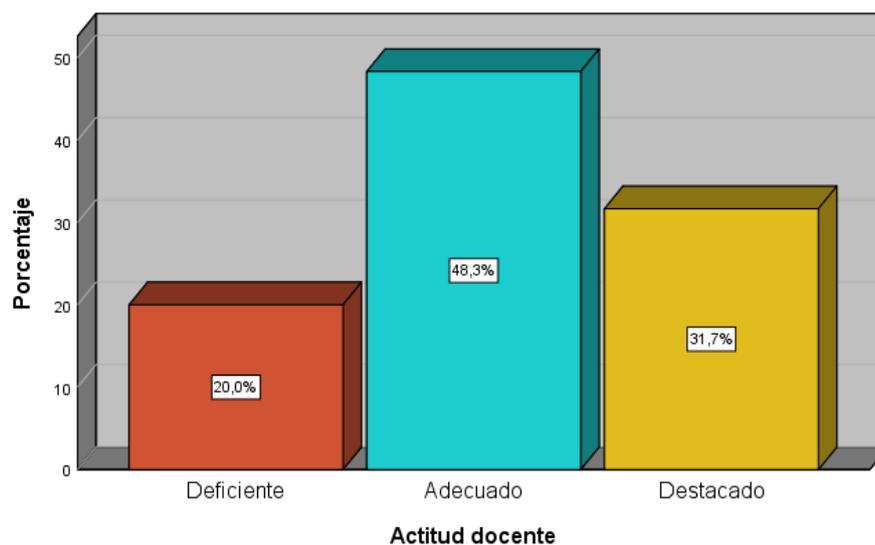
Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la actitud docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	20%
	Adecuado	58	48,3%
	Destacado	38	31,7%
	Total	120	100%

Figura 10

Percepción de la actitud docente.



Se aprecia a la dimensión actitud docente, donde el 48,3% de los encuestados, manifestó que esta dimensión se ubicó en el nivel adecuado, mientras el 31,7% de los encuestados reveló que la actitud docente fue destacada y el 20% de los encuestados afirmó que la actitud docente fue deficiente.

Analisis descriptivo bivariado

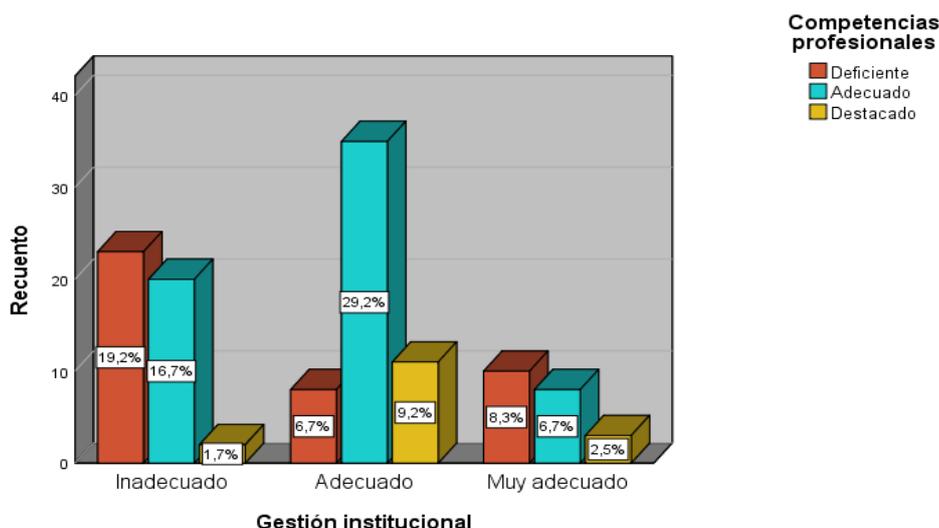
Tabla 10

Tabla cruzada entre las variables gestión institucional y las competencias profesionales.

		Competencias profesionales			Total
		Deficiente	Adecuado	Destacado	
Gestión institucional	Inadecuado	23 19,2%	20 16,7%	2 1,7%	45 37,5%
	Adecuado	8 6,7%	35 29,2%	11 9,2%	54 45,0%
	Muy adecuado	10 8,3%	8 6,7%	3 2,5%	21 17,5%
Total		41 34,2%	63 52,5%	16 13,3%	120 100,0%

Figura 11

Histograma del cruce de variables gestión institucional y las competencias profesionales.



De acuerdo al 100% de los encuestados, y la correspondiente cruce de las variables, se concluye que el 45% de los encuestados, manifestó que la variable gestión institucional se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% de los encuestados, manifestó que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado.

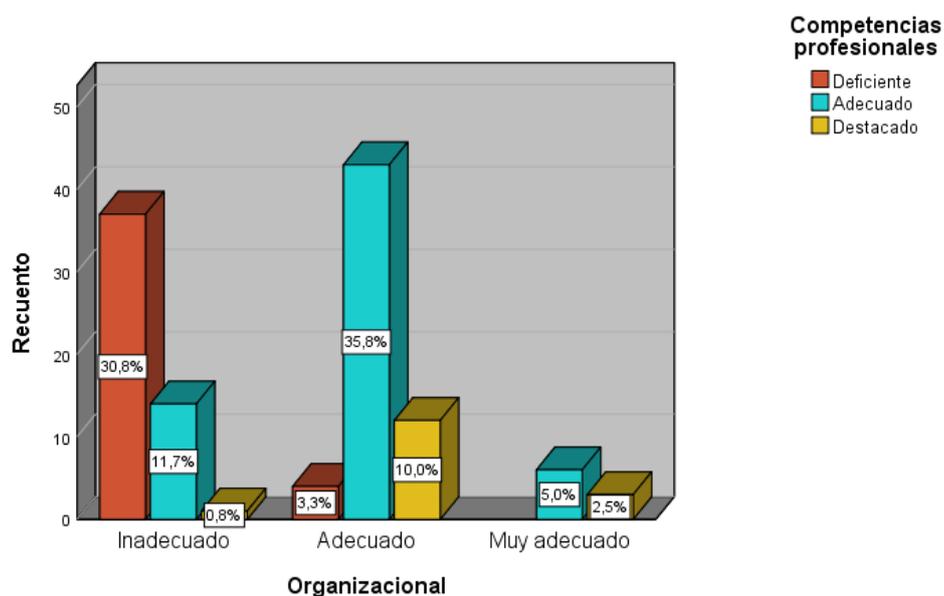
Tabla 11

Tabla cruzada entre la gestión organizacional y las competencias profesionales.

		Competencias profesionales			Total
		Deficiente	Adecuado	Destacado	
Organizacional	Inadecuado	37 30,8%	14 11,7%	1 0,8%	52 43,3%
	Adecuado	4 3,3%	43 35,8%	12 10,0%	59 49,2%
	Muy adecuado	0 0,0%	6 5,0%	3 2,5%	9 7,5%
Total		41 34,2%	63 52,5%	16 13,3%	120 100,0%

Figura 12

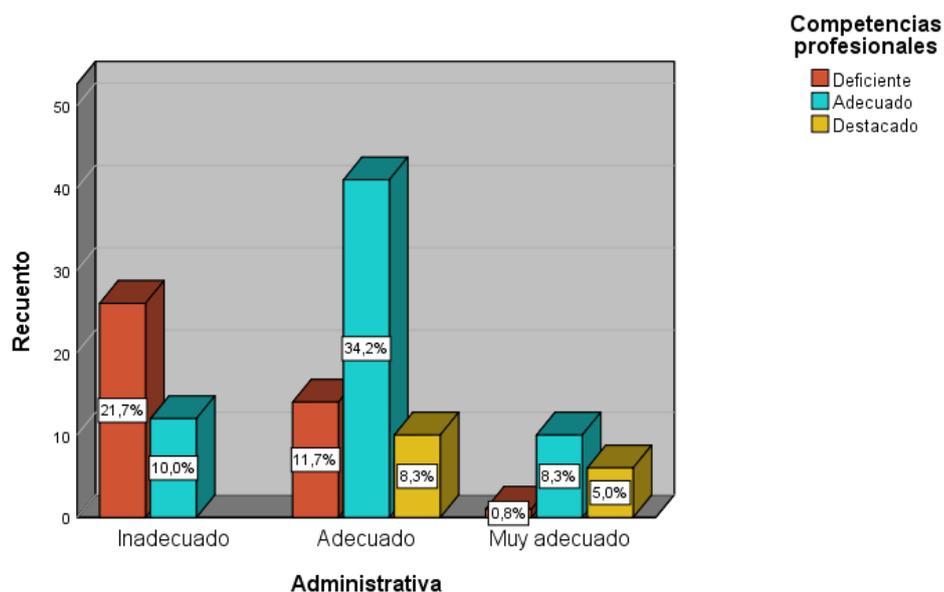
Histograma del cruce de gestión organizacional y las competencias profesionales.



De acuerdo al 100% de los encuestados y del cruce de la dimensión se aprecia que el 49,2% de los encuestados, manifestó que la dimensión gestión organizacional se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% de los encuestados, manifestó que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado.

Tabla 12*Tabla cruzada entre la gestión administrativa y las competencias profesionales.*

		Competencias profesionales			Total
		Deficiente	Adecuado	Destacado	
Administrativa	Inadecuado	26	12	0	38
		21,7%	10,0%	0,0%	31,7%
	Adecuado	14	41	10	65
		11,7%	34,2%	8,3%	54,2%
	Muy adecuado	1	10	6	17
		0,8%	8,3%	5,0%	14,2%
Total		41	63	16	120
		34,2%	52,5%	13,3%	100,0%

Figura 13*Histograma del cruce de la gestión administrativa y las competencias profesionales.*

De acuerdo al 100% de los encuestados y del cruce de la dimensión se concluye que el 54,2% de los encuestados, manifestaron que la dimensión gestión administrativa se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% de los encuestados, manifestaron que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado.

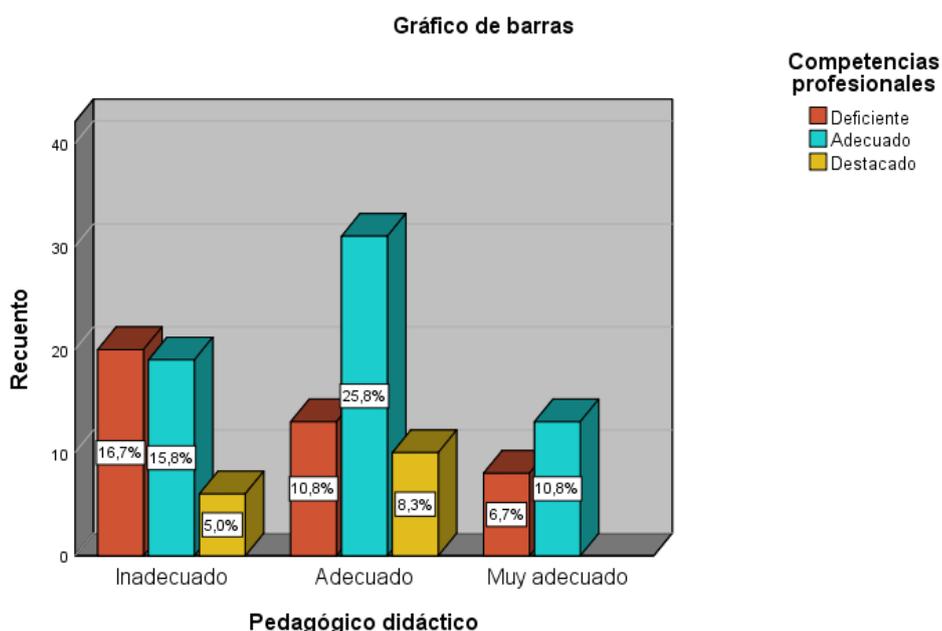
Tabla 13

Tabla cruzada entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales.

		Competencias profesionales			Total
		Deficiente	Adecuado	Destacado	
Pedagógico didáctico	Inadecuado	20 16,7%	19 15,8%	6 5,0%	45 37,5%
	Adecuado	13 10,8%	31 25,8%	10 8,3%	54 45,0%
	Muy adecuado	8 6,7%	13 10,8%	0 0,0%	21 17,5%
Total		41 34,2%	63 52,5%	16 13,3%	120 100,0%

Figura 14

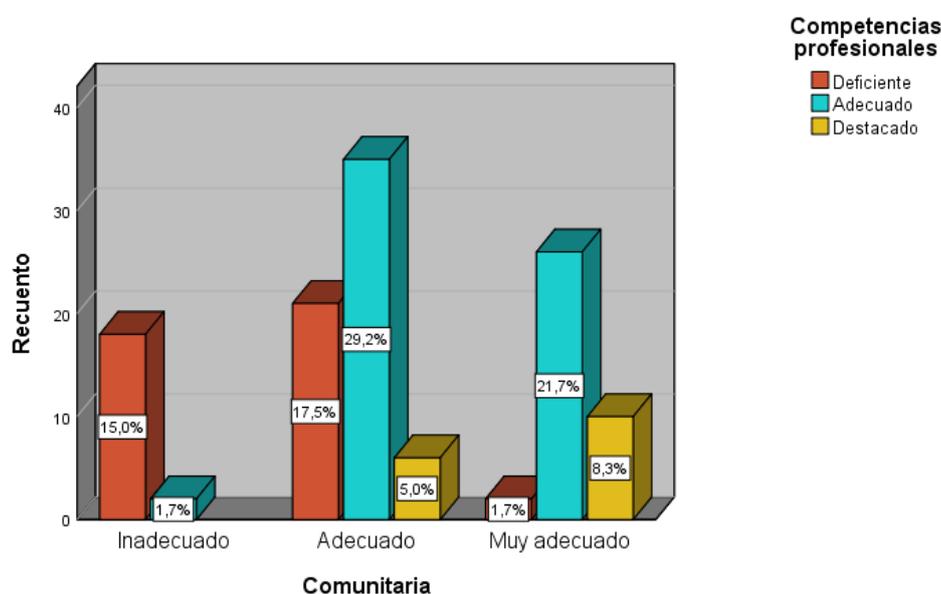
Histograma del cruce de la gestión pedagógico didáctico con las competencias profesionales.



De acuerdo al 100% de los encuestados y del cruce de la dimensión se concluye que el 45% de los encuestados, manifestó que la dimensión gestión pedagógico didáctico se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% de los encuestados, manifestó que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado.

Tabla 14*Tabla cruzada entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales.*

		Competencias profesionales			Total
		Deficiente	Adecuado	Destacado	
Comunitaria	Inadecuado	18	2	0	20
		15,0%	1,7%	0,0%	16,7%
	Adecuado	21	35	6	62
		17,5%	29,2%	5,0%	51,7%
	Muy adecuado	2	26	10	38
		1,7%	21,7%	8,3%	31,7%
Total		41	63	16	120
		34,2%	52,5%	13,3%	100,0%

Figura 15*Histograma del cruce de la gestión comunitaria y las competencias profesionales.*

De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce de la dimensión se concluye que el 51,7% de los encuestados, manifestaron que la dimensión gestión comunitaria se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% de los encuestados, manifestaron que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 15

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,101	120	,004
Organizacional	,096	120	,009
Administrativa	,176	120	,000
Pedagógico didáctico	,100	120	,005
Competencias profesionales	,099	120	,006
Comunitaria	,165	120	,000
Nivel de conocimiento	,148	120	,000
Praxis didáctica	,127	120	,000
Praxis evaluativa	,126	120	,000

En la tabla 15 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S). Aquí se observa que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,05$) y la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

4. 3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 16

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión institucional y las competencias profesionales.

		Gestión institucional	Competencias profesionales	
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Competencias profesionales	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se logra determinar un nivel de Sig. $p=0.000$, el cual relaciona la gestión institucional significativamente con las competencias profesionales, además el Coeficiente de correlación (Rho) obtenido es igual a 0.820, lo que demuestra una asociación positiva alta entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 17

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión organizacional y las competencias profesionales.

			Organizacional	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se relaciona significativamente con las competencias profesionales, El Rho es igual a 0.838, demostrándose una asociación positiva alta entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétrica, según Spearman entre la gestión administrativa y las competencias profesionales.

			Administrativa	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se relaciona significativamente con las competencias profesionales, además el Rho =0.737, demostrándose una asociación positiva alta entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales.

		Pedagógico didáctico	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Pedagógico didáctico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	120
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se relaciona significativamente con las competencias profesionales, se observa que el $Rho=0.685$, demostrándose una asociación positiva moderada entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

H_a: Existe relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales.

			Comunitaria	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Competencias profesionales	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se relaciona significativamente, $p = 0.000 < 5\%$, con las competencias profesionales, asimismo se observa que el $Rho=0.753$, lo que demuestra una asociación positiva moderada entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general muestra la correlación entre las variables gestión institucional y competencias profesionales, se concluye de acuerdo a sus resultados descriptivos que el 45% manifestaron que la gestión del tipo institucional se ubicó en un grado adecuado. Asimismo, el 52,5% manifestaron que la variable competencias profesionales mostro encontrarse en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial muestra una relación con un valor de 0.820, del positiva alta entre variables en el contexto de la I.E. de Lima Metropolitana, 2021. Se basa en la teoría de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) que es la guía para la estructuración de las actividades que se realizan dentro de la entidad, está plasmada en una planificación, donde se especifica las estrategias que se deben seguir para poder compartir los lineamientos que direccionan el trabajo de los integrantes de la entidad para que se logren las metas. Y de Zambrano (2006) definió que en cuanto a las habilidades que deben tener los docentes.

De igual forma, se afirma que la mejora de la capacidad docente se da en el proceso, cuando los maestros se comprometen con el aprendizaje, la comunicación y el cambio. Es decir, cuando presentan características como nivel de conocimiento, práctica docente, práctica evaluativa y actitud personal. Comparando con la investigación de Bellido (2021) que tuvo como finalidad estudiar la relación entre variables en una entidad de Puquio, Ayacucho. Los resultados manifestaron que hay relación entre la gestión institucional y la calidad educativa de los docentes de las I. E. secundario, Puquio, Ayacucho, 2020; con un valor de 0,225 que demuestra una correlación positiva débil. De la misma manera se discute con la investigación de Revatta, Miranda y Mamani (2021) cuyo estudio demuestra las consecuencias que tiene la gestión educativa en el desempeño de los maestros, demostrando una correlación directa y significativa entre variables con valores ($r = .623, p < .05$).

De esta manera manifiesta la aceptación de la hipótesis planteada, concluyendo que la gestión busca la claridad de los planes y estrategias que se van a poner en práctica con la finalidad de mejorar el servicio a los escolares, ello será posible a través de un buen desempeño de ellos maestros, quienes deben ceñirse

a los parámetros para poder suplir las necesidades educativas de la población durante Pandemia COVID-19.

De acuerdo al objetivo específico 1, muestra la relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales, se concluye de acuerdo a sus resultados descriptivos que el 49,2% manifestaron que la gestión organizacional se ubicó en un grado adecuado. Según el resultado inferencial se da con un valor de 0.838, del tipo positiva alta entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los maestros en una I.E. de Lima Metropolitana, 2021. Basándose en las ideas de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) es la guía para la estructuración de las actividades que se realizan dentro de la entidad, está plasmada en una planificación, donde se especifica las estrategias que se deben seguir para poder compartir los lineamientos que direccionan el trabajo de los integrantes de la entidad para que se logren las metas. Comparando con la investigación de Roblez (2020) que tuvo como propósito mostrar la relación entre variables en el contexto de la I.E. de Puyango - Ecuador.

Se demuestra que no hay relación directa con la calidad de la educación y se da con un valor de $p=0,246$ se confronta con las ideas de Rivas (2019) que tuvo como la meta de hallar la correlación entre gestión de la institución y gestión relacionada con la calidad en la I.E. Isabel La Católica – La Victoria. Se demuestra que el 46,9% de los maestros opinan que la gestión que se desarrolla en la institución es insuficiente y el 53.1% aceptable. Hay una relación con un valor de $r=0.963$, lo que hace ver que una gestión adecuada en la entidad hace que direcciona las actividades hacia el logro de las metas, con la intención que se logra la mejora del desempeño de los docentes y con ello una educación de calidad para el beneficio de los estudiantes.

De acuerdo al objetivo específico 2, muestra la relación de la gestión administrativa con la variable competencias profesionales, se concluye de acuerdo a sus resultados descriptivos que el 54,2% manifestó que la gestión administrativa es adecuada, con una relación con un valor 0.737, relación positiva alta. Basándose en la teoría de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) las actividades que se encargan

de la preservación del talento de los colaboradores debe estar basada en estrategias que requieren de recursos para poder implementar las actividades y también se debe comunicar las metas que se quieren tratar para que todos conozcan las actividades y puedan participar de manera activa. Comparando con la investigación de Díaz (2019) que tuvo como objetivo mostrar la relación entre las variables estudiadas en el contexto de los catedráticos que laboran en una universidad privada. Arribando que el 45.7% menciona que las competencias del tipo laborales son buenas y el 51.7% sobre las competencias del tipo genéricas son buenas. correlación de 0, 732 alta y positiva.

De acuerdo al objetivo específico 3, muestra la relación entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales, se concluye de acuerdo a sus resultados descriptivos que el 45% manifestó que la gestión pedagógico didáctico posee un nivel adecuado. Según el resultado inferencial, hay una relación de 0.685, asociación positiva moderada Basándose en la teoría de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) sostienen que es aquella que realiza el maestro en base a sus conocimientos y respaldado en el documento macro, el cual es adaptado a las necesidades de los estudiantes para poder desarrollar capacidades que les permitiera cumplir las competencias, estas deben ser implementadas en las sesiones de clase para que se puedan concretar los planes establecidos, respetando la cultura institucional para el logro de las metas del docente las cuales se reflejan en la formación completa del estudiante.

Comparando con la investigación de Espinoza (2018) cuyo objetivo fue determinar la influencia de las competencias de tipo profesionales y las competencias individuales en la Gestión educativa en la EBR. Arribando que las competencias personales el 73,2% nivel avanzado y el 26,8% proceso. Concluyó que hay relación importante, ya que una persona que está capacitada u cuenta con grados profesionales tendrá un mejor desempeño en sus actividades, ya que cuenta con las competencias que le brinda las destrezas individuales.

De acuerdo al objetivo específico 3, muestra la relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales, se concluye de acuerdo a sus

resultados descriptivos que el concluye que el 51,7% manifestaron que la gestión comunitaria posee un nivel adecuado. Según el resultado inferencial el coeficiente de la relación se da con un valor 0.753, asociación positiva moderada. Basándose en la teoría de Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) puntualizaron que se debe considerar la participación activa de los maestros que forman parte de la entidad, también en las decisiones que implica el desarrollo de las actividades, respetando la cultura y las percepciones de los integrantes.

Comparando con la investigación de Almedina y Rodríguez (2020) cuya finalidad fue mostrar las acciones que realiza los orientador/a, ya que los estudiantes se sienten acompañados y les ayuda a encaminar sus experiencias para lograr sus metas personales y también de la entidad, la cual se enfoca en brindarle al estudiante una información de calidad cuidando los procesos para que reciba una formación completa. Los resultados de carácter público (76.2%) y tres privados (23.8%). Concluyó que para los estudiantes contar con el apoyo de un orientador/a es medular para su formación, ya que muchas veces recurren a ellos para que les oriente y les brinde alternativas para poder solucionar las dificultades que puedan tener y con ello se nota la buena percepción que tienen sobre su trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: Se concluye que el 45% manifestó que la variable gestión institucional se ubicó en el nivel adecuado. Asimismo, el 52,5% manifestó que las competencias profesionales se contraron en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial, el Rho, 0.820, demostró una asociación positiva alta entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Segunda: Se concluye que el 49,2% manifestó que la dimensión gestión organizacional se ubicó en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial, el Rho, 0.838, demostró una correlación positiva alta entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Tercera: Se concluye que el 54,2% manifestó que la dimensión gestión administrativa se ubicó en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial, el Rho, 0.737, una positiva alta; existe relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Cuarta: Se concluye que el 45% manifestó que la dimensión gestión pedagógico didáctico se ubicó en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial el Rho, 0.685, demostrándose una asociación positiva moderada entre la gestión pedagógico didáctico y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

Quinta: Se concluye que el 51,7% manifestó que la dimensión gestión comunitaria se ubicó en el nivel adecuado. Según el resultado inferencial el Rho, 0.753, demostrándose una relación positiva moderada entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos del Ministerio de Educación programar cursos de actualización dirigido a los directivos de las diversas instituciones educativas de todo el Perú, en temas de gestión ya que es relevante que los que dirigen las instituciones asuman de manera responsable en todos lo que implique cumplir las funciones y hacer de manera eficiente, que los recursos que tiene a su disposición con cautela en las que se brinda la competencia profesional.

Segunda: Se recomienda a las Direcciones Regionales brindar espacios de capacitación como talleres dirigido a los directivos de las instituciones de la región, en habilidades de dirección, enfatizar en la practicas adecuadamente las relaciones interpersonales que debe brindar con los trabajadores, comunicación efectiva, además incentivar a los directores y docentes que es importante actualizarse y perfeccionar su especialidad.

Tercera: Se recomienda al director de UGEL, monitorear constantemente la documentación de las instituciones educativas como son los modelos organizativos además estar pendiente del rendimiento académico que desarrolla cada una de las IEs, tener en cuenta que es necesario que los estudiantes logren las competencias de cada área y la evaluación de los estudiantes sea pertinente.

Cuarta: A los docentes de las Instituciones Educativas, ser proactivo, compartir espacios de actualización, de mejora continua de su carrera, brindar un trabajo de calidad, optimizar los procesos, detectar los errores para que puedan mejorar e incentivar a sus estudiantes a lograr los objetivos propuestos.

Quinta: De acuerdo la praxis evaluativa se observó que es regular, se sugiere a los docentes realizar talleres de fortalecimiento de la capacidades pedagógicas para mejorar las aptitudes de los educadores.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95.
- Almedina, M. y Rodríguez, R. (2020). The professional competences of the school counselor: the role that he represents from the perspective of the students. *Journal of Educational Research*, 38 (1), 71-88.
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 899.
- Alvarez, R. y Harris, P. (2020). Covid-19 in latin america: Challenges and opportunities. *Revista Chilena de Pediatría*, 91(2), 179–182. <https://doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157>.
- Bellido, Z. (2021). *Gestión institucional y calidad educativa en instituciones educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Bernasconi, A., & Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 20-48.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Bernate, J. (2021). Pedagogy and Didactics of Corporeality. A look from praxis (Pedagogy and Didactics of Corporeality. A look from praxis). *Challenges*, 42, 27-36.
- Bunk-, O. P. (1994). The transmission of competences in the professional training and development of the FRG. *Vocational training. European Magazine*, ¡/ 1994. 8-14.
- Cuadros, M., Caceres, F. y Diaz, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *Llamkasun*, 1(3), 02-18.
- Dávila, M., Tagliaferro, A., Bullones, X. and Daza, D. (2017). Level of Knowledge of Adolescents about HIV / AIDS. *Journal of Public Health*, 10, 716-722.

- Díaz, C. (2019). *Habilidades directivas y competencias laborales en una universidad privada, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- El Comercio. (2019). Educación en el Perú: Calidad educativa no estaría justificando las inversiones.
- Espinoza, G. (2018). *Competencias de formación profesional y competencias personales del directivo en la gestión educativas escolar en las instituciones educativas de la UGEL 04* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.
- Gómez, J. (2018). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55.
- González, C., Murillo, G. y García, M. (2021). Efecto de la acreditación institucional de alta calidad sobre la gestión del conocimiento. *Formación universitaria*, 14(2), 155-164.
- Guzmán, E. y Garro, A. (2020). Percepción en la implementación de modelos de gestión educativa en instituciones de educación superior. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(13), 48-56.
- Gutiérrez, L. (2020). Educational management and its relationship with teaching performance. *Science and Education-Scientific Journal*, 1 (2), 18-28.
- Grootings, P. (1994). From qualification to competence: what are we talking about? *Forntació, t Profesiología Revista Euíopea*, 1/1994, 5-7.
- Huanca, J. y Geldrech, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. *Conrado*, 16(76), 369-376.
- Huerta, A. y Günther, M. (2020). Un acercamiento institucional a la gestión del agua ante el cambio climático en la Ciudad de México. *Argumentos, estudios críticos de la sociedad*, 55-77.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Mac Graw Hill: Interamericana.

- Hernández y Mendoza (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Ciudad de México.
- Jálabe, A., Mora, C., Giraldo, C., Suárez, A. y Villamizar, C. (2018). Estudio de los factores de resistencia al cambio y actitud hacia el uso educativo de las TIC por parte del personal docente. *Boletín Redipe*, 7(2), 53-63.
- Jara, N. y Capcha, G. (2021). La gestión institucional y su efecto en el logro de la calidad académica. *Revista de Investigación (de la Universidad Norbert Wiener)*, 10(1), 92-104.
- Jerez, T., Ocaña, A. and Gavilanes, K. (2020). Administrative Management and budget execution of the Zonal Coordination of Education-Zone 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7 (3), 51-64.
- Machado, M. and Urbanetz, S. (2020). Contributions of the digital portfolio for the evaluative praxis in higher education. *Complutense Journal of Education*, 31 (3), 285-293.
- Martínez, A. y Sánchez, A. (2018). Evaluative competence as a key factor in teaching quality: Perception of teachers in initial training. *Teachers, Journal of Curriculum and Teacher Training*, 22 (4), 171-195.
- Martínez, M., Mendoza, D., Alban, C. y Frías, É. (2020). Characterization of the profile of labor competencies in university teachers. *Orbis: journal of Human Sciences*, 15 (45), 23-37.
- Marín, R. y Serrano, F. (2020). Elementos para una propuesta de política pública en gestión comunitaria del agua. *Razón Crítica*, (9), 159-186.
- Navarro, J. (2015). *Concepciones de la teoría gerencial de Douglas Mc Gregor*. Argentina: Kapeluz
- Ochoa, M. (2019). Comprehensive audit as a validation tool for institutional management. *Telos: Journal of Interdisciplinary Studies in Social Sciences*, 21 (2), 422-448.
- Oseda, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236.

- Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
- Pombo, M. (2020). ¿Cómo se investiga en Diseño y Comunicación? Una reflexión a partir de la gestión institucional. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, (102).
- Revatta, L., Miranda, J. y Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35
- Rivas, J. (2019). Gestión institucional y gestión de la calidad en la institución educativa Isabel La Católica–La Victoria 2018 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F. y De Fernández, T. (2017). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
- Rodríguez, D., Armengol, C. y Meneses, J. (2017). La adquisición de las competencias profesionales a través de las prácticas curriculares de la formación inicial de maestros
- Roblez, D. (2020). *Gestión institucional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Ecuador, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú
- Rojas, M. (2021). The professional skills of the adapted sports coach. *Refcale: Electronic Magazine Training and Educational Quality*. ISSN 1390-9010, 9 (1), 181-204
- Ruano, J., Aguilar, P. and Astudillo, J. (2020). Artistic pedagogies and intercultural praxis: documentary cinema as a didactic tool for educational innovation. *Option: Journal of Human and Social Sciences*, (92), 455-485
- Salinas, E. and Andrés, E. (20017). The level of environmental knowledge as a moderating factor in the relationship between attitude and ecological behavior. *European Research on Business Management and Economics*, 11 (1), 223-243.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima-Peru: Business support Aneth SRL.

- Sánchez, M. y Ávila, M. (2021). Service-learning in teaching Sociology to future teachers. *OTHERNESS. Journal of Education*, 16 (1), 38-50.
- Sánchez, J. (2007). Classroom climate analysis in physical education. Unpublished thesis. Malaga University. Faculty of Education Sciences. Málaga, Spain.
- Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir*, (3), 140-147
- Toledo, M., Castillo, S., Montecinos, M. and Briceño, M. (2020). Educational management model for virtual learning programs. *Journal of Social Sciences*, 26 (2), 286-298.
- Torrijo, E. y León, F. (2021). Information and communication in organizational management: challenges in the university context. *Libraries. Research Annals*, 10, 54-67
- Valenciano, M. y Rojas, K. (2020). Agua en disputa: contienda política y gestión institucional en el caso del Parque los Chorros, Tacares (2011-2019). *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 21(2), 38-65.
- Velázquez, C. & Benítez, O. (2020). Attitudes of nursing staff at home to the covid-19 pandemic. *AcademicDisclosure*, 1 (1), 262-272
- Zambrano, A. (2006). Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. *Educere*, 10(33), 225-232.
- Zúñiga, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378)*, 1(2), 59-75.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la gestión institucional

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Gestión institucional	Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) precisaron es una guía para sistematizar y analizar las actividades que se refieren a diversas características de forma en cuanto a su conformación con la que cuenta cada entidad educativa dando cumplimiento para demostrar lineamientos de articulación.	Organizacional	Estructura formal	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre(5)	Inadecuado 20 - 45 Adecuado 46 - 72 Muy adecuado 73 - 100
			Distribución tareas	2		
			División de trabajo	3		
			Canales de comunicación	4		
			Uso de tiempo y espacio	5		
		Administrativa	Recursos humanos	6		
			Recursos financiero	7		
			Control normativo	8		
			Toma de decisiones	9		
			Eficacia y eficiencia	10		
		Pedagógico - didáctico	Modalidades de enseñanza	11		
			Teorías de enseñanza	12		
			Criterios de la evaluación de los procesos	13		
			Criterios de evaluación de resultado	14		
		Comunitaria	Instituciones	15,16,17,18		
Apoderados	19					
Límites de participación	20					

Anexo 2: Operacionalización de competencias profesionales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable	
Competencias profesionales	Zambrano (2006) definió que en cuanto a las habilidades que deben tener los docentes, se plantea tres preguntas básicas: ¿Qué sé yo? ¿Cómo puedo comunicar lo que sé? ¿Y cómo puedo cambiarme con lo que sé? De igual forma, afirma que la mejora de la capacidad docente se produce en el proceso de docentes comprometidos con el aprendizaje, la comunicación y el cambio. Sus características son: nivel de conocimiento, práctica docente, práctica evaluativa y actitud personal.	Nivel de conocimiento	Dominio del tema	1, 2, 3	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 28 - 64 Adecuado 65 - 101 Destacado 102 - 140	
			Profundidad de conocimiento	4, 5, 6			
		Praxis didáctica	Habilidades didácticas	7, 8, 9, 10, 11			
			Estrategias didácticas	12, 13, 14, 15, 16			
		Praxis evaluativa	Técnicas de enseñanza	17, 18, 19			
			Técnicas de procedimientos	20, 21, 22			
		Actitud personal	Responsabilidad	23, 24			
			Buen trato	25, 26			
			Acción moral				27, 28

Anexo 3. Instrumentos



Cuestionario sobre la gestión institucional

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre los procesos que se llevan a cabo en la gestión institucional de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Organizacional						
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.					
2	El director (a) brinda mecanismos para una distribución adecuada de las tareas educativas a distancia.					
3	El director (a) implementa el Plan Anual de Trabajo en coordinación con las comisiones.					
4	El director (a) practica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.					
5	El director (a) organiza su cronograma de acompañamiento respetando el tiempo y espacio de la práctica docente.					
DIMENSIÓN 2: Administrativa						
6	El director (a) gestiona los recursos humanos respetando el horario de trabajo					
7	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa.					
8	El director (a) monitorea el trabajo del personal mediante mecanismos establecidos de común acuerdo.					
9	Ante situaciones problemáticas, el director (a) ejerce la toma de decisiones de una manera oportuna					
10	Los directivos emplean estrategias eficientes y eficaces para alcanzar las metas formativas propuestas por Perú Educa					
DIMENSIÓN 3: Pedagógico - didáctico						
11	Los directivos acompañan al docente para orientarle sobre las diversas modalidades de diversificación de las actividades de aprendizaje					
12	Los directivos acompañan a sus docentes en base a las Orientaciones del Currículo Nacional de la Educación Básica.					
13	Los directivos verifican si los docentes toman en cuenta los criterios de evaluación en su práctica pedagógica.					
14	Los directivos fomentan el empleo de estrategias metodológicas innovadoras para obtener resultados óptimos en el aprendizaje.					
DIMENSIÓN 4: Comunitaria						
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.					
16	Los directivos promueven la participación virtual en actividades de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.					
17	Los directivos gestionan la participación de los padres de familia en el cuidado o mantenimiento de la institución educativa.					
18	Los directivos gestionan ante las autoridades educativas, la presencia de un psicólogo para el apoyo socioemocional de sus estudiantes.					
19	Los directivos comunican oportunamente a padres de familia o apoderados que participen en actividades virtuales institucionales.					
20	Los directivos establecen horarios de atención para atender a la comunidad educativa.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre las competencias profesionales

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre los procesos que se llevan a cabo sobre las competencias profesionales de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Nivel de conocimiento						
1	El personal docente muestra dominio en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.					
2	El personal docente muestra dominio disciplinar en el conocimiento de los enfoques, competencias, capacidades y desempeños de su área o nivel.					
3	El personal docente desarrolla nuevas habilidades didácticas para la enseñanza a distancia.					
4	El personal docente conoce y aplica nuevas herramientas digitales					
5	Los docentes Investigan sobre las experiencias de aprendizaje propuestas.					
6	El personal docente consulta fuentes bibliográficas para enriquecer su labor.					
DIMENSIÓN 2: Praxis didáctica						
7	Los docentes desarrollan estrategias efectivas para motivar el aprendizaje de los estudiantes					
8	Los docentes consensuan con los estudiantes los acuerdos de convivencia					
9	Los docentes respetan el tiempo asignado en cada actividad de aprendizaje					
10	Los docentes propician el autoaprendizaje de los estudiantes					
11	Los docentes brindan retroalimentación a los estudiantes que más lo necesitan					
12	Los docentes brindan a los estudiantes bibliografía adecuada para la comprensión de las experiencias de aprendizaje.					
13	Los docentes proponen aprendizajes de alta demanda cognitiva en sus propuestas de diversificación.					
14	Los docentes emplean nuevas plataformas digitales para retroalimentar a sus estudiantes.					
15	Los docentes propician la indagación de fuentes para el desarrollo de actividades propuestas.					
16	Los docentes retroalimentan en base a las evidencias presentadas					
DIMENSIÓN 3: Praxis evaluativa						
17	Los docentes comunican a sus estudiantes los criterios con los cuales serán evaluados.					
18	Los docentes comunican a los padres la función orientadora, reguladora y motivadora de la evaluación formativa					
19	Los docentes evalúan de acuerdo a lo estipulado en la normatividad vigente.					
20	Los docentes evalúan el desarrollo de la competencia mediante la observación sistemática del proceso de aprendizaje					
21	Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados a los criterios propuestos.					
22	El personal docente emplea la retroalimentación grupal en mayor porcentaje que la individual.					
DIMENSIÓN 4: Actitud docente						
23	El personal docente inicia puntualmente su actividad de aprendizaje a distancia.					
24	Los docentes participan responsablemente en las comisiones encomendadas.					
25	Los docentes promueven el buen trato entre sus estudiantes en un clima de confianza y respeto.					
26	Los docentes tratan con respeto y empatía a los padres de sus estudiantes.					
27	Los docentes Invitan cordialmente a los estudiantes a expresar sus ideas u opiniones.					
28	Los docentes suelen interrumpir al estudiante para continuar con su actividad de aprendizaje.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validaciones de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión institucional

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Organizacional													
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.				X				X				X	
2	El director (a) brinda mecanismos para una distribución adecuada de las tareas educativas a distancia.				X				X				X	
3	El director (a) implementa el Plan Anual de Trabajo en coordinación con las comisiones.				X				X				X	
4	El director (a) practica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.				X				X				X	
5	El director (a) organiza su cronograma de acompañamiento respetando el tiempo y espacio de la práctica docente.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Administrativa	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
6	El director (a) gestiona los recursos humanos respetando el horario de trabajo				X				X				X	
7	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa.				X				X				X	
8	El director (a) monitorea el trabajo del personal mediante mecanismos establecidos de común acuerdo.				X				X				X	
9	Ante situaciones problemáticas, el director (a) ejerce la toma de decisiones de una manera oportuna				X				X				X	
10	Los directivos emplean estrategias eficientes y eficaces para alcanzar las metas formativas propuestas por Perú Educa				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Pedagógico - didáctico	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	Los directivos acompañan al docente para orientarle sobre las diversas modalidades de diversificación de las actividades de aprendizaje				X				X				X	
12	Los directivos acompañan a sus docentes en base a las Orientaciones del Currículo Nacional de la Educación Básica.				X				X				X	
13	Los directivos verifican si los docentes toman en cuenta los criterios de evaluación en su práctica pedagógica.				X				X				X	
14	Los directivos fomentan el empleo de estrategias metodológicas innovadoras para obtener resultados óptimos en el aprendizaje.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: Comunitaria	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	

15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.				X				X				X	
16	Los directivos promueven la participación virtual en actividades de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.				X				X				X	
17	Los directivos gestionan la participación de los padres de familia en el cuidado o mantenimiento de la institución educativa.				X				X				X	
18	Los directivos gestionan ante las autoridades educativas, la presencia de un psicólogo para el apoyo socioemocional de sus estudiantes.				X				X				X	
19	Los directivos comunican oportunamente a padres de familia o apoderados que participen en actividades virtuales institucionales.				X				X				X	
20	Los directivos establecen horarios de atención para atender a la comunidad educativa.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para la variable gestión institucional puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística, Administración

Lima, 21 de junio del 2021

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

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

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



FLABIO ROMEO PACA PANTIGOSO
DNI 01212856

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias profesionales

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de conocimiento													
1	El personal docente muestra dominio en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
2	El personal docente muestra dominio disciplinar en el conocimiento de los enfoques, competencias, capacidades y desempeños de su área o nivel.				X				X				X	
3	El personal docente desarrolla nuevas habilidades didácticas para la enseñanza a distancia.				X				X				X	
4	El personal docente conoce y aplica nuevas herramientas digitales				X				X				X	
5	Los docentes Investigan sobre las experiencias de aprendizaje propuestas.				X				X				X	
6	El personal docente consulta fuentes bibliográficas para enriquecer su labor.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Praxis didáctica													
7	Los docentes desarrollan estrategias efectivas para motivar el aprendizaje de los estudiantes				X				X				X	
8	Los docentes consensuan con los estudiantes los acuerdos de convivencia				X				X				X	
9	Los docentes respetan el tiempo asignado en cada actividad de aprendizaje				X				X				X	
10	Los docentes propician el autoaprendizaje de los estudiantes				X				X				X	
11	Los docentes brindan retroalimentación a los estudiantes que más lo necesitan				X				X				X	
12	Los docentes brindan a los estudiantes bibliografía adecuada para la comprensión de las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
13	Los docentes proponen aprendizajes de alta demanda cognitiva en sus propuestas de diversificación.				X				X				X	
14	Los docentes emplean nuevas plataformas digitales para retroalimentar a sus estudiantes.				X				X				X	
15	Los docentes propician la indagación de fuentes para el desarrollo de actividades propuestas.				X				X				X	
16	Los docentes retroalimentan en base a las evidencias presentadas				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Praxis evaluativa													
17	Los docentes comunican a sus estudiantes los criterios con los cuales serán evaluados.				X				X				X	
18	Los docentes comunican a los padres la función orientadora, reguladora y motivadora de la evaluación formativa				X				X				X	
19	Los docentes evalúan de acuerdo a lo estipulado en la normatividad vigente.				X				X				X	

20	Los docentes evalúan el desarrollo de la competencia mediante la observación sistemática del proceso de aprendizaje				X				X				X	
21	Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados a los criterios propuestos.				X				X				X	
22	El personal docente emplea la retroalimentación grupal en mayor porcentaje que la individual.				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Actitud docente		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
23	El personal docente inicia puntalmente su actividad de aprendizaje a distancia.				X				X				X	
24	Los docentes participan responsablemente en las comisiones encomendadas.				X				X				X	
25	Los docentes promueven el buen trato entre sus estudiantes en un clima de confianza y respeto.				X				X				X	
26	Los docentes tratan con respeto y empatía a los padres de sus estudiantes.				X				X				X	
27	Los docentes Invitan cordialmente a los estudiantes a expresar sus ideas u opiniones.				X				X				X	
28	Los docentes suelen interrumpir al estudiante para continuar con su actividad de aprendizaje.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para la variable competencias profesionales puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso Flabio Romeo

DNI: 01212856

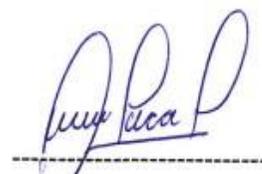
Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística, Administración

Lima, 21 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



FLABIO ROMEO PACA PANTIGOSO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión institucional

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Organizacional														
1	La Institución Educativa cuenta con un organigrama funcional y estructural.				X				X				X	
2	El director (a) brinda mecanismos para una distribución adecuada de las tareas educativas a distancia.				X				X				X	
3	El director (a) implementa el Plan Anual de Trabajo en coordinación con las comisiones.				X				X				X	
4	El director (a) practica la comunicación horizontal con los actores de Institución Educativa.				X				X				X	
5	El director (a) organiza su cronograma de acompañamiento respetando el tiempo y espacio de la práctica docente.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Administrativa		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
6	El director (a) gestiona los recursos humanos respetando el horario de trabajo				X				X				X	
7	El director (a) realiza un informe económico sobre los gastos realizados en la Institución Educativa.				X				X				X	
8	El director (a) monitorea el trabajo del personal mediante mecanismos establecidos de común acuerdo.				X				X				X	
9	Ante situaciones problemáticas, el director (a) ejerce la toma de decisiones de una manera oportuna				X				X				X	
10	Los directivos emplean estrategias eficientes y eficaces para alcanzar las metas formativas propuestas por Perú Educa				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Pedagógico - didáctico		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	Los directivos acompañan al docente para orientarle sobre las diversas modalidades de diversificación de las actividades de aprendizaje				X				X				X	
12	Los directivos acompañan a sus docentes en base a las Orientaciones del Currículo Nacional de la Educación Básica.				X				X				X	
13	Los directivos verifican si los docentes toman en cuenta los criterios de evaluación en su práctica pedagógica.				X				X				X	
14	Los directivos fomentan el empleo de estrategias metodológicas innovadoras para obtener resultados óptimos en el aprendizaje.				X				X				X	

	DIMENSIÓN 4: Comunitaria	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
15	Los directivos gestionan becas escolares para los estudiantes destacados.				X				X				X	
16	Los directivos promueven la participación virtual en actividades de Salud para temas de prevención como: La drogadicción, alcoholismo, embarazo adolescente, entre otros.				X				X				X	
17	Los directivos gestionan la participación de los padres de familia en el cuidado o mantenimiento de la institución educativa.				X				X				X	
18	Los directivos gestionan ante las autoridades educativas, la presencia de un psicólogo para el apoyo socioemocional de sus estudiantes.				X				X				X	
19	Los directivos comunican oportunamente a padres de familia o apoderados que participen en actividades virtuales institucionales.				X				X				X	
20	Los directivos establecen horarios de atención para atender a la comunidad educativa.				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

30 de junio del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informar
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias profesionales

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de conocimiento													
1	El personal docente muestra dominio en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
2	El personal docente muestra dominio disciplinar en el conocimiento de los enfoques, competencias, capacidades y desempeños de su área o nivel.				X				X				X	
3	El personal docente desarrolla nuevas habilidades didácticas para la enseñanza a distancia.				X				X				X	
4	El personal docente conoce y aplica nuevas herramientas digitales				X				X				X	
5	Los docentes Investigan sobre las experiencias de aprendizaje propuestas.				X				X				X	
6	El personal docente consulta fuentes bibliográficas para enriquecer su labor.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Praxis didáctica	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
7	Los docentes desarrollan estrategias efectivas para motivar el aprendizaje de los estudiantes				X				X				X	
8	Los docentes consensuan con los estudiantes los acuerdos de convivencia				X				X				X	
9	Los docentes respetan el tiempo asignado en cada actividad de aprendizaje				X				X				X	
10	Los docentes propician el autoaprendizaje de los estudiantes				X				X				X	
11	Los docentes brindan retroalimentación a los estudiantes que más lo necesitan				X				X				X	
12	Los docentes brindan a los estudiantes bibliografía adecuada para la comprensión de las experiencias de aprendizaje.				X				X				X	
13	Los docentes proponen aprendizajes de alta demanda cognitiva en sus propuestas de diversificación.				X				X				X	
14	Los docentes emplean nuevas plataformas digitales para retroalimentar a sus estudiantes.				X				X				X	
15	Los docentes propician la indagación de fuentes para el desarrollo de actividades propuestas.				X				X				X	
16	Los docentes retroalimentan en base a las evidencias presentadas				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Praxis evaluativa	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
17	Los docentes comunican a sus estudiantes los criterios con los cuales serán evaluados.				X				X				X	
18	Los docentes comunican a los padres la función orientadora, reguladora y motivadora de la evaluación formativa				X				X				X	
19	Los docentes evalúan de acuerdo a lo estipulado en la normatividad				X				X				X	

	vigente.													
20	Los docentes evalúan el desarrollo de la competencia mediante la observación sistemática del proceso de aprendizaje				X				X				X	
21	Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados a los criterios propuestos.				X				X				X	
22	El personal docente emplea la retroalimentación grupal en mayor porcentaje que la individual.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: Actitud docente	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
23	El personal docente inicia puntalmente su actividad de aprendizaje a distancia.				X				X				X	
24	Los docentes participan responsablemente en las comisiones encomendadas.				X				X				X	
25	Los docentes promueven el buen trato entre sus estudiantes en un clima de confianza y respeto.				X				X				X	
26	Los docentes tratan con respeto y empatía a los padres de sus estudiantes.				X				X				X	
27	Los docentes Invitan cordialmente a los estudiantes a expresar sus ideas u opiniones.				X				X				X	
28	Los docentes suelen interrumpir al estudiante para continuar con su actividad de aprendizaje.				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

30 de junio del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5. V AIKEN

V DE AIKEN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRÁVES DE LA V DE AIKEN VARIABLE 1 – GESTIÓN INSTITUCIONAL

<i>Max</i>	4
<i>Min</i>	1
<i>K</i>	3

0
4

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

V DE AIKEN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRÁVES DE LA V DE AIKEN VARIABLE 2 – COMPETENCIAS PROFESIONALES

<i>Max</i>	4
<i>Min</i>	1
<i>K</i>	3

0
4

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		<i>J1</i>	<i>J2</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>V Aiken</i>	<i>Interpretación de la V</i>
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo 6. Base de dato de la prueba de la variable gestión institucional

	Gestión institucional																			
	Organizacional					Administrativa					Pedagógico - didáctico				Comunitaria					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	3	
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	3	
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	4	

Resultado de la confiabilidad de la variable gestión institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

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
VAR00001	63,2000	264,589	,603	,920
VAR00002	64,5000	262,474	,612	,920
VAR00003	64,8500	255,082	,648	,919
VAR00004	64,0500	260,366	,626	,920
VAR00005	64,7000	246,432	,801	,915
VAR00006	65,2500	269,882	,473	,923
VAR00007	64,4500	262,682	,511	,923
VAR00008	63,4000	266,253	,555	,921
VAR00009	63,4000	270,253	,517	,922
VAR00010	62,6000	283,411	,436	,925
VAR00011	64,2000	262,695	,534	,922
VAR00012	64,7000	252,326	,694	,918
VAR00013	63,8500	263,082	,613	,920
VAR00014	63,1500	260,661	,698	,918
VAR00015	64,4500	255,734	,614	,920
VAR00016	63,1000	268,516	,556	,921
VAR00017	63,3000	265,905	,543	,922
VAR00018	63,3500	270,134	,485	,923
VAR00019	64,7000	254,116	,673	,919
VAR00020	64,4500	263,208	,707	,919

Base de dato de la prueba de la variable competencias profesionales

	Competencias profesionales																											
	Nivel de conocimiento						Praxis didáctica										Praxis evaluativa						Actitud docente					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	5	3	5	5	5	2	1	1	5	3	5	5
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	1	5	3	3	4	5	5
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	1	2	5	1	3	2	5	4	5	5	5	1	3	2	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	2	4
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5

Resultado de la confiabilidad de la variable competencias profesionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	28

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
VAR00001	76,9500	514,366	,732	,961
VAR00002	77,1000	510,095	,809	,960
VAR00003	77,6000	521,095	,717	,961
VAR00004	77,9500	529,629	,717	,961
VAR00005	77,2000	522,905	,726	,961
VAR00006	76,4500	557,734	,248	,964
VAR00007	78,0500	527,734	,711	,961
VAR00008	78,2000	523,747	,788	,960
VAR00009	78,5000	553,947	,277	,964
VAR00010	78,1500	533,397	,712	,961
VAR00011	78,0500	527,734	,711	,961
VAR00012	78,2000	523,747	,788	,960
VAR00013	78,5000	553,947	,277	,964
VAR00014	78,1500	533,397	,712	,961
VAR00015	77,3000	530,958	,656	,961
VAR00016	77,8000	529,747	,805	,960
VAR00017	77,2500	512,303	,843	,959
VAR00018	77,1500	519,187	,859	,959
VAR00019	76,3500	535,608	,543	,962
VAR00020	75,9500	544,261	,665	,961
VAR00021	75,9500	544,261	,665	,961
VAR00022	78,1500	533,397	,712	,961
VAR00023	77,3000	530,958	,656	,961
VAR00024	77,8000	529,747	,805	,960
VAR00025	77,2500	512,303	,843	,959
VAR00026	77,1500	519,187	,859	,959
VAR00027	76,3500	535,608	,543	,962
VAR00028	75,9500	544,261	,665	,961

Anexo 7. Base de dato de la muestra de estudio

	Gestión institucional																								
	Organizacional					Administrativa					Pedagógico - didáctico				Comunitaria										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	18	1	5	5	4	1	3	19	73
2	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	17	1	5	5	4	1	3	19	78
3	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	14	1	5	5	5	1	1	18	55
4	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	16	3	5	5	5	3	3	24	78
5	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	9	2	4	3	3	2	3	17	45
6	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	11	3	4	3	4	1	2	17	56
7	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	8	1	2	2	2	1	1	9	40
8	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	12	3	5	1	5	3	4	21	66
9	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	9	35
10	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	16	3	5	4	4	5	5	26	82
11	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	4	1	3	2	2	3	2	13	42
12	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	14	2	4	3	4	3	3	19	73
13	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	74
14	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	13	3	4	4	4	4	4	23	77
15	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	10	2	3	3	5	2	3	18	64
16	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	7	3	3	3	4	4	2	19	56
17	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	14	2	3	5	5	3	4	22	74
18	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	11	1	2	5	5	3	2	18	60
19	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	12	3	3	4	1	4	4	19	66
20	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	7	2	5	2	1	1	1	12	43
21	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	8	5	5	5	1	1	1	18	60
22	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	11	1	1	5	5	4	2	18	58
23	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	11	1	3	2	3	2	2	13	47
24	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	6	2	4	4	4	1	2	17	46
25	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	19	3	1	4	5	13	5	5	5	3	4	4	26	79
26	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	4	2	4	21	67
27	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	19	3	2	4	5	14	3	4	4	5	3	4	23	72
28	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	80
29	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	95
30	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	15	1	3	3	3	10	3	4	3	3	3	3	19	61

31	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	94
32	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	97
33	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	18	1	5	5	4	1	3	19	73
34	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	17	1	5	5	4	1	3	19	78
35	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	14	1	5	5	5	1	1	18	55
36	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	16	3	5	5	5	3	3	24	78
37	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	9	2	4	3	3	2	3	17	45
38	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	11	3	4	3	4	1	2	17	56
39	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	8	1	2	2	2	1	1	9	40
40	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	12	3	5	1	5	3	4	21	66
41	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	9	35
42	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	16	3	5	4	4	5	5	26	82
43	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	4	1	3	2	2	3	2	13	42
44	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	14	2	4	3	4	3	3	19	73
45	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	74
46	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	13	3	4	4	4	4	4	23	77
47	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	10	2	3	3	5	2	3	18	64
48	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	7	3	3	3	4	4	2	19	56
49	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	14	2	3	5	5	3	4	22	74
50	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	11	1	2	5	5	3	2	18	60
51	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	12	3	3	4	1	4	4	19	66
52	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	7	2	5	2	1	1	1	12	43
53	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	8	5	5	5	1	1	1	18	60
54	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	11	1	1	5	5	4	2	18	58
55	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	11	1	3	2	3	2	2	13	47
56	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	6	2	4	4	4	1	2	17	46
57	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	19	3	1	4	5	13	5	5	5	3	4	4	26	79
58	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	4	2	4	21	67
59	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	19	3	2	4	5	14	3	4	4	5	3	4	23	72
60	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	80
61	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	95
62	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	15	1	3	3	3	10	3	4	3	3	3	3	19	61
63	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	94
64	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	97
65	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	18	1	5	5	4	1	3	19	73

66	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	17	1	5	5	4	1	3	19	78
67	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	14	1	5	5	5	1	1	18	55
68	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	16	3	5	5	5	3	3	24	78
69	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	9	2	4	3	3	2	3	17	45
70	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	11	3	4	3	4	1	2	17	56
71	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	8	1	2	2	2	1	1	9	40
72	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	12	3	5	1	5	3	4	21	66
73	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	9	35
74	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	16	3	5	4	4	5	5	26	82
75	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	4	1	3	2	2	3	2	13	42
76	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	14	2	4	3	4	3	3	19	73
77	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	74
78	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	13	3	4	4	4	4	4	23	77
79	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	10	2	3	3	5	2	3	18	64
80	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	7	3	3	3	4	4	2	19	56
81	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	14	2	3	5	5	3	4	22	74
82	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	11	1	2	5	5	3	2	18	60
83	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	12	3	3	4	1	4	4	19	66
84	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	7	2	5	2	1	1	1	12	43
85	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	8	5	5	5	1	1	1	18	60
86	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	11	1	1	5	5	4	2	18	58
87	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	11	1	3	2	3	2	2	13	47
88	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	6	2	4	4	4	1	2	17	46
89	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	19	3	1	4	5	13	5	5	5	3	4	4	26	79
90	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	4	2	4	21	67
91	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	19	3	2	4	5	14	3	4	4	5	3	4	23	72
92	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	80
93	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	95
94	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	15	1	3	3	3	10	3	4	3	3	3	3	19	61
95	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	94

96	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	97
97	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	18	1	5	5	4	1	3	19	73
98	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	22	5	2	5	5	17	1	5	5	4	1	3	19	78
99	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	18	5	1	3	5	14	1	5	5	5	1	1	18	55
100	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	19	3	4	4	5	16	3	5	5	5	3	3	24	78
101	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	12	1	1	4	3	9	2	4	3	3	2	3	17	45
102	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	14	3	2	3	3	11	3	4	3	4	1	2	17	56
103	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	4	1	8	1	2	2	2	1	1	9	40
104	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	21	2	2	3	5	12	3	5	1	5	3	4	21	66
105	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	13	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	9	35
106	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	21	3	3	5	5	16	3	5	4	4	5	5	26	82
107	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	14	1	1	1	1	4	1	3	2	2	3	2	13	42
108	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	19	2	3	5	4	14	2	4	3	4	3	3	19	73
109	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24	74
110	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	22	2	2	4	5	13	3	4	4	4	4	4	23	77
111	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	19	1	2	3	4	10	2	3	3	5	2	3	18	64
112	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	15	1	1	2	3	7	3	3	3	4	4	2	19	56
113	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	21	3	3	3	5	14	2	3	5	5	3	4	22	74
114	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	17	2	3	3	3	11	1	2	5	5	3	2	18	60
115	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	20	3	1	3	5	12	3	3	4	1	4	4	19	66
116	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	12	1	1	1	4	7	2	5	2	1	1	1	12	43
117	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	21	1	1	1	5	8	5	5	5	1	1	1	18	60
118	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	15	4	1	1	5	11	1	1	5	5	4	2	18	58
119	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	13	3	3	2	3	11	1	3	2	3	2	2	13	47
120	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	14	1	1	2	2	6	2	4	4	4	1	2	17	46

		Competencias profesionales																																
		Nivel de conocimiento					Praxis didáctica										Praxis evaluativa						Actitud docente											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
1		5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	19	3	3	2	3	3	4	18	86		
2		5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	4	3	5	5	3	25	3	3	4	3	5	5	23	96		
3		2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	3	1	3	3	12	3	1	1	3	1	3	12	49		
4		2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28	3	3	2	4	4	2	18	3	3	3	3	2	4	18	79	
5		3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	4	4	1	13	2	1	1	1	2	4	11	50	
6		3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	1	1	1	3	3	18	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	73	
7		2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	19	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	55
8		4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	24	3	4	5	5	3	25	3	2	3	4	5	5	22	95	
9		2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	23	1	3	2	1	1	2	10	2	1	1	3	2	1	10	56
10		5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	4	5	5	26	112	
11		3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	1	1	2	2	2	16	2	3	4	3	3	2	17	2	2	2	3	4	3	16	64	
12		4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	5	3	3	4	38	3	4	4	5	5	3	24	4	4	3	4	4	5	24	108	
13		1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	1	2	3	2	4	23	3	3	4	4	4	2	20	4	3	3	3	4	4	21	79	
14		5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	5	5	4	3	3	40	4	4	5	5	5	3	26	3	3	4	4	5	5	24	116	
15		4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	2	4	4	3	4	34	4	3	5	5	5	3	25	4	4	4	3	5	5	25	104	
16		3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	2	1	2	3	4	23	3	2	2	4	4	3	18	4	3	3	2	2	4	18	72	
17		3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100	
18		2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	1	1	1	3	2	13	3	2	4	5	5	1	20	3	2	3	2	4	5	19	65	
19		4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	90	
20		4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	14	1	1	2	3	3	2	12	1	1	1	1	2	3	9	55	
21		1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	1	18	1	1	1	1	5	5	14	52	
22		5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	1	2	3	2	1	18	5	3	5	5	5	2	25	1	1	5	3	5	5	20	79	
23		1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	3	1	1	1	2	16	2	3	3	3	3	1	15	2	2	2	3	3	3	15	59	
24		1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	4	3	3	1	13	1	1	1	1	4	3	11	42	
25		1	1	1	1	4	5	13	1	1	1	1	1	1	1	5	3	16	3	4	5	5	5	1	23	5	3	3	4	5	5	25	77	
26		3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23	3	2	3	4	4	2	18	4	3	3	2	3	4	19	77	
27		4	4	3	2	3	4	20	4	4	2	4	4	4	2	4	3	35	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100	
28		5	4	3	2	3	5	22	1	2	5	1	1	2	5	1	3	2	23	5	4	5	5	1	25	3	2	5	4	5	5	24	94	
29		5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	33	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	5	5	29	119	
30		5	4	3	2	3	2	19	2	3	3	1	2	3	3	1	3	24	3	3	5	5	5	1	22	3	3	3	3	5	5	22	87	

31	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	122
32	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	5	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	5	27	114
33	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	2	3	3	4	4	3	19	3	3	2	3	3	4	18	86
34	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	4	3	5	5	5	3	25	3	3	4	3	5	5	23	96
35	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	3	1	3	3	1	12	3	1	1	3	1	3	12	49
36	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	3	3	2	4	4	2	18	3	3	3	3	2	4	18	79
37	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	4	4	1	13	2	1	1	1	2	4	11	50
38	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	18	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	73
39	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	55
40	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	29	3	4	5	5	5	3	25	3	2	3	4	5	5	22	95
41	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	23	1	3	2	1	1	2	10	2	1	1	3	2	1	10	56
42	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	4	5	5	26	112
43	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	16	2	3	4	3	3	2	17	2	2	2	3	4	3	16	64
44	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	38	3	4	4	5	5	3	24	4	4	3	4	4	5	24	108
45	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	23	3	3	4	4	4	2	20	4	3	3	3	4	4	21	79
46	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	40	4	4	5	5	5	3	26	3	3	4	4	5	5	24	116
47	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	34	4	3	5	5	5	3	25	4	4	4	3	5	5	25	104
48	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	23	3	2	2	4	4	3	18	4	3	3	2	2	4	18	72
49	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100
50	2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	13	3	2	4	5	5	1	20	3	2	3	2	4	5	19	65
51	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	90
52	4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	1	1	2	3	3	2	12	1	1	1	1	2	3	9	55
53	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	1	18	1	1	1	1	5	5	14	52
54	5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	16	5	3	5	5	5	2	25	1	1	5	3	5	5	20	79
55	1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	18	2	3	3	3	3	1	15	2	2	2	3	3	3	15	59
56	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	4	3	3	1	13	1	1	1	1	4	3	11	42
57	1	1	1	1	4	5	13	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	16	3	4	5	5	5	1	23	5	3	3	4	5	5	25	77
58	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23	3	2	3	4	4	2	18	4	3	3	2	3	4	19	77
59	4	4	3	2	3	4	20	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	35	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100
60	5	4	3	2	3	5	22	1	2	5	1	1	2	5	1	3	2	23	5	4	5	5	5	1	25	3	2	5	4	5	5	24	94
61	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	33	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	5	5	29	119
62	5	4	3	2	3	2	19	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	24	3	3	5	5	5	1	22	3	3	3	3	5	5	22	87
63	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	122
64	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	5	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	5	27	114
65	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	2	3	3	4	4	3	19	3	3	2	3	3	4	18	86
66	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	4	3	5	5	5	3	25	3	3	4	3	5	5	23	96
67	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	3	1	3	3	1	12	3	1	1	3	1	3	12	49
68	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	3	3	2	4	4	2	18	3	3	3	3	2	4	18	79
69	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	4	4	1	13	2	1	1	1	2	4	11	50
70	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	73

71	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	55
72	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	29	3	4	5	5	5	3	25	3	2	3	4	5	5	22	95
73	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	23	1	3	2	1	1	2	10	2	1	1	3	2	1	10	56
74	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	4	5	5	26	112
75	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	16	2	3	4	3	3	2	17	2	2	2	3	4	3	16	64
76	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	38	3	4	4	5	5	3	24	4	4	3	4	4	5	24	108
77	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	23	3	3	4	4	4	2	20	4	3	3	3	4	4	21	79
78	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	40	4	4	5	5	5	3	26	3	3	4	4	5	5	24	116
79	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	34	4	3	5	5	5	3	25	4	4	4	3	5	5	25	104
80	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	23	3	2	2	4	4	3	18	4	3	3	2	2	4	18	72
81	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100
82	2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	3	2	4	5	5	1	20	3	2	3	2	4	5	19	65
83	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	90
84	4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	1	1	2	3	3	2	12	1	1	1	1	2	3	9	55
85	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	1	18	1	1	1	1	5	5	14	52
86	5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	18	5	3	5	5	5	2	25	1	1	5	3	5	5	20	79
87	1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	16	2	3	3	3	3	1	15	2	2	2	3	3	3	15	59
88	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	4	3	3	1	13	1	1	1	1	4	3	11	42
89	1	1	1	1	4	5	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	16	3	4	5	5	5	1	23	5	3	3	4	5	5	25	77
90	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23	3	2	3	4	4	2	18	4	3	3	2	3	4	19	77
91	4	4	3	2	3	4	20	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	35	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100
92	5	4	3	2	3	5	22	1	2	5	1	1	2	5	1	3	2	23	5	4	5	5	5	1	25	3	2	5	4	5	5	24	94
93	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	33	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	5	5	29	119
94	5	4	3	2	3	2	19	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	24	3	3	5	5	5	1	22	3	3	3	3	5	5	22	87
95	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	122
96	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	5	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	5	27	114
97	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	2	3	3	4	4	3	19	3	3	2	3	3	4	18	86
98	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	22	4	3	5	5	5	3	25	3	3	4	3	5	5	23	96
99	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	3	1	3	3	1	12	3	1	1	3	1	3	12	49
100	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	2	4	4	2	18	3	3	3	3	2	4	18	79
101	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	2	4	4	1	13	2	1	1	1	2	4	11	50
102	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	18	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	73
103	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	3	14	55
104	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	29	3	4	5	5	5	3	25	3	2	3	4	5	5	22	95
105	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	23	1	3	2	1	1	2	10	2	1	1	3	2	1	10	56
106	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	4	5	5	26	112
107	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	16	2	3	4	3	3	2	17	2	2	2	3	4	3	16	64
108	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	38	3	4	4	5	5	3	24	4	4	3	4	4	5	24	108
109	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	23	3	3	4	4	4	2	20	4	3	3	3	4	4	21	79
110	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	40	4	4	5	5	5	3	26	3	3	4	4	5	5	24	116
111	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	34	4	3	5	5	5	3	25	4	4	4	3	5	5	25	104
112	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	23	3	2	2	4	4	3	18	4	3	3	2	2	4	18	72
113	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	100
114	2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	13	3	2	4	5	5	1	20	3	2	3	2	4	5	19	65
115	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	90
116	4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	1	1	2	3	3	2	12	1	1	1	1	2	3	9	55
117	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	5	5	5	1	18	1	1	1	1	5	5	14	52
118	5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	18	5	3	5	5	5	2	25	1	1	5	3	5	5	20	79
119	1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	16	2	3	3	3	3	1	15	2	2	2	3	3	3	15	59
120	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	4	3	3	1	13	1	1	1	1	4	3	11	42

Anexo 8. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.							
Autor:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?,</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la gestión organizacional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021, Existe relación la</p>	Variable 1: Gestión institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Organizacional	Estructura formal	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado Adecuado Muy adecuado
				Distribución tareas	2		
				División de trabajo	3		
				Canales de comunicación	4		
				Uso de tiempo y espacio	5		
			Administrativa	Recursos humanos	6		
				Recursos financieros	7		
				Control normativo	8		
				Toma de decisiones	9		
				Eficacia y eficiencia	10		
			Pedagógico - didáctico	Modalidades de enseñanza	11		
				Teorías de enseñanza	12		
				Criterios de la evaluación de los procesos	13		
				Criterios de evaluación de resultado	14		
			Comunitaria	Instituciones	15,16,17,18		
				Apoderados	19		
				Límites de participación	20		
Variable 2: Competencias profesionales							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Nivel de conocimiento	Dominio del tema	1, 2, 3	Escala: Ordinal	Deficiente Adecuado Destacado			
	Profundidad de conocimiento	4, 5, 6					
Praxis didáctica	Habilidades didácticas	7, 8, 9, 10, 11	1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN)				
	Estrategias didácticas	12, 13, 14, 15, 16					

<p>¿Cuál es la relación la gestión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Establecer la relación la gestión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>gestión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Existe relación entre la gestión comunitaria y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021.</p>	Praxis evaluativa	Técnicas de enseñanza	17, 18, 19	<p>3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)</p>
			Actitud personal	Técnicas de procedimientos	20, 21, 22	
Responsabilidad	23, 24					
Buen trato	25, 26					
Acción moral	27, 28					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censo: Estuvo considerada por 120 docentes de una institución educativa Lima Metropolitana.</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana</p> <p>Variable 2: Competencias profesionales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Zambrano (2006) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>			

Anexo 9: FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA

Variable 1: Gestión Institucional

1. NOMBRE	:	Gestión institucional y las competencias profesionales Los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana	
2. AUTOR	:	Jesús Samaniego Orellana	
3. FECHA	:	2021	
4. ADAPTADO	:	Jesús Samaniego Orellana	
5. FECHA DE ADAPTACIÓN:	:	2021	
6. OBJETIVO	:	Determinar la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021	
7. APLICACIÓN	:	En una institución educativa de Lima Metropolitana	
8. ADMINISTRACIÓN	:	Individual	
9. DURACIÓN	:	40 minutos	
10. TIPO DE ITEMS	:	Enunciados	
11. N° DE ÍTEMS	:	20	
DISTRIBUCIÓN	:	Dimensiones e indicadores	
Dimensión	:	Organizacional	5 ítems
		Estructura formal	Ítem 1
		Distribución de tareas	Ítem 2
		División de trabajo	Ítem 3
		Canales de comunicación:	Ítem 4
		Uso de tiempo y espacio	Ítem 5
Dimensión	:	Administrativa	10 ítems
		Recursos humanos	ítem 6
		Recursos financieros	ítem 7
		Control normativo	ítem 8
		Toma de decisiones	ítem 9
		Eficacia y eficiencia	ítem 10
Dimensión	:	Pedagógico-didáctico	4 ítems
		Modalidades de enseñanza:	ítem 11
		Teorías de enseñanza	ítem 12
		Críticos de la evaluación de los procesos:	ítem 13
		Criterios de evaluación de resultados:	ítem 14
Dimensión	:	Comunitaria	6 ítems
		Instituciones	15, 16, 17, 18 Ítems
		Apoderados	19 ítem
		Límites de participación	20 ítem

FICHA TÉCNICA

Variable 2: Competencias profesionales

1. NOMBRE : Gestión institucional y las competencias profesionales
Los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana
2. AUTOR : Jesús Samaniego Orellana
3. FECHA : 2021
4. ADAPTADO : Jesús Samaniego Orellana
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2021
6. OBJETIVO : Determinar la relación entre la gestión institucional y las competencias profesionales de los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, 2021
7. APLICACIÓN : En una institución educativa de Lima Metropolitana
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 45 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 28

DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

Dimensión : Nivel de conocimiento : 6 ítems
Dominio del tema : 1,2,3 ítems
Profundidad de conocimiento : 4,5,6 ítems

Dimensión : Praxis didáctica : 10 ítems
Habilidades didácticas : 7,8,9,10, 11 ítems
Estrategias didácticas : 12,13,14,15,16 ítems

Dimensión : Praxis evaluativa : 12 ítems
Técnicas de enseñanza : 17,18,19 ítems
Técnicas de procedimiento : 20,21,22 ítems
Responsabilidad : 23,24 ítems
Buen trato : 25,26 ítems
Acción moral : 27,28 ítems