



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencia del directivo en la gestión educativa según docentes de
instituciones educativas de Los Olivos 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Sonia Isabel Gamarra Espejo (ORCID: 0000-0003-2173-556X)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A todas las personas que siempre buscan cumplir sus sueños, basados en sacrificios en esta corta vida para dejar un legado de superación, superando dificultades propias de las circunstancias de la vida.

Agradecimiento

A mi familia, por estar siempre conmigo aun en las situaciones muy difíciles que significa apoyarse para ser el sustento de la familia.

A todos los participantes del estudio por su valioso tiempo y disponibilidad para contribuir con la culminación de este informe de tesis.

Página del Jurado

Presentación

Señores del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de Maestría en Docencia en la gestión educativa, presento la tesis titulada: “Competencia del directivo en la gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018” La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la Competencia del directivo incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018.

El documento consta de los siguientes capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos, las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo, se encuentran los resultados, el cuarto capítulo, la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las propuestas, como octavo capítulo se plantea la referencia bibliográfica, por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Páginas preliminares	Página	
Página de jurados	ii	Dedicatoria
	iii	Agradecimiento
	iv	
Declaratoria de autoría	v	
Presentación	vi	
Índice	vii	
Índice de tablas	x	
Índice de figuras	xi	
Resumen	xiii	
Abstract	xiv	
I. Introducción	15	
1.1. Realidad problemática	16	
1.2. Trabajos previos	18	
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18	
1.2.2 Trabajos previos nacionales	20	
1.3. Teorías relacionadas al tema	21	
1.3.1 Competencia del directivo	21	
1.3.2 Gestión educativa	28	
1.4. Formulación del problema	34	
1.4.1 Problema general	34	
1.4.2 Problemas específicos	34	
1.5. Justificación del estudio	34	
1.5.1 Justificación teórica	35	
1.5.2 Justificación práctica	35	
1.5.3 Justificación metodológica	36	
1.6. Hipótesis	36	
1.6.1 Hipótesis general	36	
1.6.2 Hipótesis específico	36	
1.7. Objetivos	37	
1.7.1 Objetivo general	37	

1.7.2	Objetivos específicos	37	
II.	Método	38	
2.1.	Diseño de investigación	39	
2.1.1	Diseño	39	
2.1.2	Tipo	39	
2.1.3	Método	40	
2.2.	Variables, operacionalización	40	
2.2.1	Definición conceptual	40	
2.2.2	Definición operacional	41	
2.3.	Población y muestra	42	
2.3.1	Población	42	
2.3.2	Muestra	43	
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44	
2.4.1	Técnicas	44	
2.4.2	Instrumentos	45	
2.4.3	Validez	46	
2.4.5	Confiabilidad	47	
2.5.	Métodos de análisis de datos	48	
2.6.	Aspectos éticos	49	
III.	Resultados	50	
3.1.	Resultados descriptivos	51	
3.2.	Resultados inferenciales	55	
IV.	Discusión	63	
V.	Conclusiones	68	
VI.	Recomendaciones	70	
VII.	Referencias	71	
Anexos:		76	
Anexo 1:	Artículo científico	77	
Anexo 2:	Matriz de consistencia		89
Anexo 3:	Instrumento de la variable independiente		91
Anexo 4:	Instrumento de la variable dependiente		91

Anexo 5:	Base de datos de la variable independiente	93
Anexo 6:	Base de datos de la variable dependiente	97
Anexo 7:	Carta de presentación	100
Anexo 8:	Certificado de validez del instrumento.	101
Anexo 9	Constancia de registro del título	105

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Competencia del directivo	41
Tabla 2	Operacionalización de la Gestión Educativa	42
Tabla 3	Población de docentes de las Instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	43
Tabla 4	Muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos	44
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento de Competencia del directivo	45
Tabla 6	Ficha técnica del Instrumento de Gestión Educativa	46
Tabla 7	Dictamen de Juicio de expertos	47
Tabla 8	Reportes de confiabilidad de los instrumentos	48
Tabla 9	Distribución frecuencias de la Competencia del directivo que percibe los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	51
Tabla 10	Distribución de frecuencias de dimensiones de la Competencia del directivo por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	52
Tabla 11	Distribución del nivel de Gestión educativa percibido por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	53
Tabla 12	Distribución de niveles según percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	54
Tabla 13	Información sobre ajuste de los modelos de competencia directivo en la gestión	55
Tabla 14	Determinación del pseudo R -cuadrado	55
Tabla 15	Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Competencia del directivo	56
Tabla 16	Información sobre ajuste de los modelos sobre comunicación en la gestión	57
Tabla 17	Determinación del pseudo R –cuadrado para comunicación en la gestión	57

Tabla 18	Estimación de los parámetros de la Comunicación efectiva en la Gestión educativa	58
Tabla 19	Información sobre ajuste de los modelos de competencia en la gestión	58
Tabla 20	Determinación del pseudo R –cuadrado para procesos de gestión	59
Tabla 21	Estimación de los parámetros de Competencia en la Gestión educativa	59
Tabla 22	Información sobre ajuste de los modelos de la motivación en la gestión	60
Tabla 23	Determinación del pseudo R –cuadrado para motivación en la gestión	60
Tabla 24	Estimación de los parámetros de la Motivación del directivo en Gestión educativa	61
Tabla 25	Información sobre ajuste de los modelos de función directivo en la gestión	61
Tabla 26	Determinación del pseudo R –cuadrado para función directivo en la gestión	62
Tabla 27	Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Función del directivo en la gestión educativa	62

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Nivel de Competencia del directivo percibido por la muestra de estudios	51
Figura 2: Niveles percibidos sobre la Competencia del directivo por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	52
Figura 3: Distribución del nivel de Gestión educativa percibido por la muestra de estudios	53
Figura 4: Niveles de las dimensiones según percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018	54

Resumen

El objetivo de la investigación se formular con el propósito de “Determinar la incidencia de la Competencia del directivo en la gestión educativa según los docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018” en este marco se desarrolla el análisis teórico fundamentado para establecer las características frente al proceso de Competencia en la institución educativa.

La presente es de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y de correlación causal, en el enfoque cuantitativo, se analizó una muestra probabilística estratificada de 116 participantes, se aplicó un instrumento para recolectar datos de la Competencia del directivo y otro para la Gestión educativa el cual fue validado por juicio de expertos y determinado por grado de confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach, la misma que resulto aplicable al estudio.

Los resultados concluyen que: Los resultados de la prueba de regresión ordinal reporta que la Nagelkerke presenta un 86,2% de variabilidad, y los resultados de la prueba de líneas paralelas reporta el valor Chi-cuadrado de 37,193 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Palabras claves: Competencia del directivo- Gestión educativa.

Abstract

The objective of the research is to formulate with the purpose of "Determine the incidence of the manager's competence in educational management according to the teachers of educational institutions of Los Olivos 2018" in this framework the theoretical analysis is developed to establish the characteristics against the Competency process in the educational institution.

This is a basic type, of non-experimental cross-sectional design and of causal correlation, in the quantitative approach, a stratified probability sample of 116 participants was analyzed, an instrument was applied to collect data from the Manager's Competence and another for the Educational management which was validated by expert judgment and determined by degree of reliability with the Alpha coefficient of Cronbach, which was applicable to the study.

The results conclude that: The results of the ordinal regression test report that the Nagelkerke presents 86.2% variability, and the results of the parallel line test report the Chi-square value of 37.193 with 1 degree of freedom and a significance of 0,000 less than 0.05, consequently the null hypothesis is rejected, determining that the Manager's competence has a significant impact on the educational management of teachers in the educational institutions of Los Olivos district 2018

Keywords: Managerial competence - Educational management

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Desde el cambio de los enfoques en el mundo en general como consecuencia de la apertura del mercado global y la dinamización de la economía, así como la reducción de las brechas comunicacionales mediante la implementación de la tecnología virtual y comunicacional, las organizaciones se abocaron en tres aspectos fundamentales, el primero en las distintas formas de generación el mantenimiento del flujo de la economía en concordancia con las acciones dentro del mercado global, el segundo referido a la alta producción de medios materiales y productos de alta calidad así como de los servicios de alta consistencia para de este modo filiar a usuarios o clientes que comparten la filosofía o imagen organizacional, siendo el tercero el referido al ser humano ya que se considera como el responsable de la nueva forma de observar el capital organizacional, considerándose que siendo único con alta competencia para generar situaciones estratégicas de desarrollo.

Gerald (2016) preciso en la conferencia mundial de la gestión de recursos humanos que una organización que invierte en el desarrollo potencial de sus trabajadores, está asegurando su máspreciado capital ya que la identificación, y el crecimiento de cada uno de ellos asegura una participación positiva para la producción, siendo el trabajador quien conoce la operatividad de los procedimientos de la

producción industrial o del alto nivel de servicio a la sociedad. Dentro de esta misma línea, Crondar (2015) menciona que la formación especializada a quedado relegada para una concepción de desarrollo integral abierto y autónomo de los trabajadores, donde el emprendimiento y las acciones de innovación deben complementarse para alcanzar altos niveles de rendimiento, partiendo de las posibilidades de alcanzar altos niveles dentro de la gestión, lo que indica que todo trabajador tiene aspiraciones naturales de llegar a desarrollarse en toda su plenitud para alcanzar los niveles jerárquicos dentro de la organización.

También Suarez (2014) en el campo de la gestión escolar señala que las nuevas reformas educacionales realizadas en todos los países integrantes de la Unesco, han conllevado a establecer que toda acción educativa depende de la característica del líder quien genera las condiciones propicias para la conducción de los procesos de educar a la sociedad, en la cual la integración de los diversos conceptos teóricos se complementan con la capacidad operativa y visionaria que debe estar acorde a las necesidades básicas del desarrollo humano.

En el Perú, los cambios acontecidos especialmente desde el inicio del presente siglo, remecieron las estructuras del sistema educativo, partiendo desde la modificación de la Ley General de Educación que refiere las metas a ser logradas antes del bicentenario que se plasma en el año 2021, pero el impacto más profundo se concibió en el cambio del régimen laboral del docente con la promulgación e implementación de la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial, Ley N° 29444, en la cual detalla el desarrollo del docente en base a meritocracia y alta acreditación de las funciones laborales, para ello se establece que el procedimiento idóneo es la designación y no el nombramiento, como también el encargo de las funciones todas ellas a través de un riguroso proceso de evaluación de los conocimientos, estudios de perfeccionamiento en la tarea educativa.

En ese respecto, Vexler (2015) manifestó que los docentes para sumir funciones directivas tienen todos los lineamientos de manera clara, y sus acciones determinan sus posibilidades de ascenso y de lograr mejoras económicas por la prestación de servicio, para ello, deben mostrar una alta competencia en el conocimiento teórico,

práctico y operativo de las acciones de gestión escolar, especialmente de los directores de las instituciones educativas, ya que se considera especializado en la conducción de las diversas actividades referidas al proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante.

Dichas implicaciones, definitivamente está conformado por la realidad de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos, precisando que siendo el distrito que en los últimos 20 años ha sido el que se ha desarrollado en materia de infraestructura poblacional, servicios de todo nivel, así como de una adecuada gestión municipal donde se observó una alta tasa de impulso a la educación brindando convenios para la formación continua de maestros que contribuyan con el desarrollo del distrito, a estas estrategias se une las estrategias emanadas por el Ministerio de Educación en la Unidad de Evaluación Docente y del área de Formación de Capacidades y desarrollo docente, por ello, se espera que los docentes que alcanzaron ser designados por un periodo de 4 años, es decir desde el año 2015 hasta el año 2018, hayan trascendido en la gestión, ya que si bien es cierto que su evaluación en el último semestre del 2018 ha servido para ratificar en sus funciones o para ser remplazado por no haber superado la evaluación propuesta, en este estudio específicamente se basa en la percepción que tienen los docentes, respecto a las formas de trabajo que han realizado los mencionados directivos de las 5 instituciones educativas de educación secundaria más representativas del distrito, ya que se espera encontrar respuestas a las acciones que se gestan desde el Equidad, las acciones en la conducción de la pedagogía, así como la transparencia en la gestión administrativa, y especialmente en el desarrollo de las acciones de relaciones interinstitucionales para generar espacios de desarrollo educacional, de ahí que las interrogantes que se generan parte de que si ¿realmente cuentan con la competencia requerida para el cargo? ¿La gestión alcanza los niveles requeridos por la sociedad? Entre otras muchas interrogantes que ha quedado en el vacío como producto de la forma de evaluación de la gestión.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Riffo, (2017) en las conclusiones que describe sobre el análisis de la competencia directiva frente a los logros que alcanzan como rendimiento los escolares de intermedia

básica, estableció relación entre las características y componentes de las acciones o habilidades de gestión de los rectores frente a la responsabilidad y desarrollo cognitivo de los estudiantes, por ello se considera importante el estudio ya que de ello se desprende la capacidad de guiar, monitorear situaciones de enseñanza de los docentes lo cual implica directamente en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

Siguiendo esta misma línea sobre la competencia de los directivos, se halló que Lagos, (2016) en Venezuela realizó investigación sobre los niveles de desarrollo del trabajo de los profesores en función a la forma como los directivos se involucran en la concreción de actividades de enseñanza aprendizaje, de ello se concluyó que la capacidad de liderazgo, la consistencia de la toma de decisiones, así como del nivel de interacción de relaciones, establecen los lazos fundamentales que los docentes desarrollan como parte del trabajo que realizan en el aula, así como de las precisiones que de ella se desprende en el cumplimiento de los procedimientos técnicos de preparación de medios para inculcar en los estudiantes la capacidad de desarrollarse y alcanzar altos rendimientos.

Del mismo modo, Donadello, (2015) encontró relaciones entre las competencias organizativas, ejecutivas de los directivos en función al desarrollo de los círculos de interaprendizaje que se implementó como medio estratégico de la formación continua de los docentes quienes son evaluados en función al nivel que muestran los estudiantes, asimismo consideró esencial que los procedimientos técnico legal y cognitivo que alcanzan los directivos incide en el nivel de desarrollo de los estudiantes, ya que de esta manera se concibe que el crecimiento de conocimientos y de los aspectos formativos eleva la calidad de aprendizaje.

Cabe señalar el estudio de Hincapie, (2012) resalta en sus conclusiones la solidez de los procedimientos que generan los directivos en la función de promoción del aprendizaje lo cual deriva en satisfacción a nivel de los padres de los estudiantes quienes se encuentran dentro de los niveles de promoción de los saberes, acrecentando los niveles de consolidación de los valores como parte básica en el aprendizaje, de este modo las acciones que derivan se traduce en la claridad de la difusión de los instrumentos de gestión y del trabajo compartido, lo cual hace crecer el nivel de compromiso con la tarea educativa.

García, (2017) desarrollo la investigación relacionado con la actuación de los procedimientos técnicos de gestión educativa, en función a la percepción de la calidad de los servicios educativos, en ella se estableció que las condiciones con la cual se realiza la previsión de los procedimientos, así como de la claridad de los planes, programas elaborados en forma conjunta y liderazgo por el directivo implica sustantivamente en las características de gestión de los docentes quienes involucran en las mismas acciones a los estudiantes.

Borjas, (2017) género condiciones fundamentales al estudiar y diagnosticar las relaciones que determinan el grado de crecimiento de la gestión educativa con el trabajo corporativo, ante ello, los grupos de trabajo conformado por padres y docentes implican en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Bustamante y Zárate, (2017) encontró relaciones significativas en las capacidades desarrolladas por los directivos con el accionar de los docentes en la planificación de los procesos educativos, así como con los niveles de desempeño resaltando el grado de interacción y preparación para la recepción de estudiantes, generando altos niveles de comprensión y mejorando la convivencia escolar, lo mismo se relacionó con las situaciones de toma de decisiones en la cual el liderazgo de los directores establecen el nivel de responsabilidad de los docentes en el trabajo administrativo como en el accionar pedagógico.

También Reyes, (2012) presento las conclusiones sobre el nivel de correlación entre las funciones gerenciales de los directivos con el nivel de eficiencia en el trabajo en el aula de los docentes, la misma que se considera como desempeño ya que el grado de conocimiento sobre administración de los directivos y sobre todo el manejo de las relaciones humanas tienen un alto nivel de correlación con la receptividad, adaptabilidad, y eficacia en la enseñanza aprendizaje de los docentes, de esta manera su accionar responde a las condiciones de guía y orientación que recibe del director.

Del mismo modo Gonzales (2016) en su análisis sobre las funciones de siete instituciones educativas específicamente en la capacidad de conducción administrativa del director y el grado de satisfacción sobre el aprendizaje de los estudiantes, encontró

que a mayor nivel de manejo de relaciones, de planificación así como de organización que demuestra el directivo, mayor es el nivel de involucramiento de los docentes en la tarea pedagógica, esta se traduce en la forma como los docentes cumplen las metas propuestas para alcanzar el desarrollo de las actividades desarrolladoras que se concretan en el aula a favor de los estudiantes.

Martinez, (2017) encontró relaciones significativas entre el factor intrínseco del accionar motivacional de los directivos con los niveles de promoción de habilidades blandas de los docentes en el campo del aprendizaje, en ella se precisa que la función integradora, así como de la acción comunicativa directa y oportuna implica de manera positiva en los docentes quienes consideran que la transparencia es base para la integración de fuerzas de este modo se logra superar las debilidades y prepararse para superar las amenazas, ya que la unión de los procesos entre los directivos y docentes solo favorece a la institución educativa así como a los estudiantes.

Ramos, (2017) analizo los aspectos de gestión de los directivos de las instituciones de educación primaria, encontró que el grado de preparación y sobre todo la personalidad esta asociada a la forma como los docentes trabajan, es decir cuando existe una decisión firme en la conducción aunado a la delegación de responsabilidades guiadas o monitoreadas con propósitos de mejoramiento, consolida en los docentes la capacidad de cumplimiento así como de generación de saberes de los estudiantes, resaltando que estas relaciones se fundamentan cuando el directivo es capaz de generar ambientes sólidos y transparentes en la conducción de la institución así como cuando presentan la rendición de cuenta de manera directa mostrando las evidencias correspondientes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Competencia del directivo

En la actualidad todas las organizaciones han sido consideradas como una organización compuesta por sistemas y subsistemas que de manera independiente tienen sus propias características, pero que también todos estos subsistemas brindan una articulación para el funcionamiento integral de la organización, esta concepción en

el sistema educativo se ha implementado como un enfoque socializador en la cual el propósito educativo es fomentar en los estudiantes sus habilidades que puedan permitirle alcanzar los altos niveles de aprendizaje en la cual los conocimientos se concretan en acciones operativas y cognitivas.

En ese sentido los postulados descritos por el Ministerio de Educación (2016) publicaron los lineamientos de política educativa para todo el contexto nacional, sin embargo dejan la apertura para la integración particular a nivel regional, siendo el mismo procedimiento en las unidades de ejecución presupuestal como también en las instituciones educativas, de este modo se concreta los fundamentos de escuela.

En ese respecto Manes (2009) precisó que el accionar de los sistemas educativos responden a las necesidades que tiene cada país, así como de ello se profundiza las responsabilidades de manera vertical, por ello, los nuevos enfoques determinan que todos los funcionarios de los sistemas educacionales deben responder al alto nivel de responsabilidad de fomentar el crecimiento en concordancia con los propósitos económicos y culturales, del mismo modo para Bernal (2017) los sistemas se articulan entre sí, de ahí que las organizaciones se vinculan en todos sus procesos para alcanzar los niveles de calidad, para ello es fundamental la formación de la competencia de las personas que están a cargo en la conducción de las empresas o de las instituciones, el nivel de impulsar hacia el logro de los estándares significa situarlos en un proceso de logro de la calidad basada en la satisfacción del cliente.

Asimismo, concordante con los postulados sobre la formación de altos ejecutivos, el Minedu (2016) presento la propuesta de formación continua, en la cual el directivo pasa de ser un simple administrador a la función de generación de espacios pedagógicos, reflexión de los hechos acontecidos y sobre todo en el nivel de impulsar a la organización hacia la superación de sus propias debilidades, estas acciones solo pueden ser logradas cuando se tiene en claro la capacidad de fundamentar los propósitos de la institución y su responsabilidad social, por ello considera muy importante la competencia general y específica de los directivos, quienes representan de manera directa en las acciones de cumplimiento de la política educativa.

En esta misma consistencia, Gerstner (2008) al desarrollar las características competenciales de los directivos indica que es superior a las funciones gerenciales, ya que no solo debe administrar los recursos y desarrollar el fomento humano, sino que debe tener contacto directo con el accionar de la organización basándose en los aspectos estructurales que respondan a las necesidades del contexto social, esto debe ser consecuencia de la concreción de las estrategias generales de gestión educativa, que va en concordancia con la política normativa a nivel mundial, para ello el directivo debe saber implementar las estrategias que permitan lograr la consolidación como organización.

En los resultados de la fundamentación de los compromisos que se generan entre la comunidad responsable y la tarea educativa de la escuela, Bolívar (2009) preciso que el liderazgo es la acción directa que se presenta en la condición de integración de metas, es decir que se debe saber gestionar las necesidades de la comunidad, las necesidades de la familia, con las necesidades de los individuos, ya que el desarrollo de sus saberes se insertan a las necesidades económicas productivas, del país, con ello se reorienta las acciones basadas en el desarrollo científico cuyos aportes deben ser concretadas en la escuela.

El Minedu (2016) articulo los fundamentos descritos y genero bases de gestión educativa en la cual considera que se debe formar en los directivos acciones de compromiso para alcanzar primero la solidez del manejo normativo, del conocimiento de aplicación de procedimientos administrativos, así como de la regulación de los diversos recursos de la institución así como de saber integrar las diversas materias que se encuentra en la sociedad, la competencia en ese sentido hace que el directivo tengo las habilidades de integrar a la escuela con los propósito de la comunidad.

La competencia de gestión propuesta por Bolívar (2009) fue articulada en las estructuras curriculares del perfil del directivo, ante ello se prioriza el nivel de manejo de las relaciones humanas, así como de la suficiencia del manejo de estrategias con la cual los estudiantes deben integrarse a la tarea escolar, la competencia no es sinónimo de la capacidad de hacer todo, sino que es una acción donde la unión de diversas características particulares de los individuos se ven consolidadas para alcanzar el propósito educacional.

Montenegro (2012) señaló que la tarea del docente que asume el cargo directivo es la condición de desarrollo y asunción de altos niveles de responsabilidad basada en un ideal de cumplimiento de las estrategias del estado para el desarrollo de la sociedad en la cual los directivos son responsables de la formación académica y personal de los estudiantes, para ello las capacidades deben desarrollarse y solo de este modo se puede alcanzar la competencia que significa no solo el saber hacer las cosas sino que debe darle el valor así como de la precisión en saber conducir una organización en la cual la confianza de la comunidad y la credibilidad deben ser fundamentales en la acción educativa.

Como se puede comprender existe coincidencia entre los postulados de Bolívar (2009), Montenegro (2012) y del Minedu (2016) quienes precisaron que las actividades escolares están basadas en alcanzar los estándares de aprendizaje siendo que este es un requisito para determinar el perfil de egreso con la cual los estudiantes deben saber integrarse a la comunidad, ya sea para su etapa de profesionalización como de insertarse al mundo laboral, es decir la competencia del directivo esta inducida al crecimiento de la organización escolar y como consecuencia de ello se debe lograr la formación en competencias de los estudiantes.

Por ello, la gestión del talento, como medio esencial, así como de la implementación de la gestión, son elementos nuevos en la cual los gestores deben lograr para conducir a la escuela, como señala Chiavenato (2008) considerando que la gestión es todo un conjunto de procesos que se encuentra articulado a la necesidad de la comunidad, priorizando y traduciéndose en las habilidades cognitivas, procedimentales y afectivas que los estudiantes alcancen, con ello se espera que se cumplan los lineamientos generales del sistema educativo.

Desde las base de los nuevos enfoque de gestión de organizaciones de alta competencia Robbins, (2009) determina que los gestores deben poseer altos niveles de competencia, solidez en la toma de decisiones, equilibrio en la conducción, asumir riesgos y saber conducir al grupo ante toda condición y de los factores internos y externos que puedan afectar el desarrollo de la organización. En esa misma línea Sovero (2012) señala que en el Perú, la captación o designación de directivos debe reformularse ya que la simple elección no garantiza las habilidades que se requiere

para desarrollar acciones pedagógicas y conducción del logro de aprendizaje, de ahí que debe partirse de la propuesta de acreditación como medio de suficiencia de la competencia profesional. Cabe señalar la importancia de la formación de competencias indicadas por Koontz (2009) quien en referencia a las organizaciones escolares relaciona con las base formativas de los gestores, considera fundamental la formación de la personalidad pero sobre todo en la capacidad de saber el manejo emocional, con la cual se establecen procedimientos sustantivos que se presentan en forma diaria haciendo complejo las acciones educativas.

Dimensión: Comunicación efectiva

Una de las características analizadas en el hombre es su grado de socialización, interacción con el grupo, por ello las habilidades comunicativas determinan la esencia del buen manejo de las condiciones de integración de propuestas de gestión, por ello, el Minedu (2017) menciona en la guía de procedimiento del buen desempeño que deben realizar los directivos, la forma de comunicación, estableciendo que sea efectiva y oportuna, ante ello, menciona que la comunicación debe ser precisa, y no debe responder a intereses particulares sino que esta debe ser explícitamente organizacional.

En ese sentido, desde el punto de vista sistémico y organizacional, Chiavenato (2008) desarrollo un conjunto de procedimientos de comunicación, partiendo que el fomento de los ideales de la organización debe ser un aspecto que envuelva a todos en la consecución de propósitos generales, por ello indica que saber comunicar involucra la capacidad de convencer al grupo, de plasmar sus ideas y hacer que todos se involucren para poder alcanzarlos, siendo esta de manera directa en forma oral o escrita, este postulado también es fundamentado por Davis (2009) quien menciona la importancia de saber emitir la información de manera oportuna, coincide con Campbell (2009) asegurando que se trata de la articulación de los propósitos de la institución basado en el desarrollo humano.

Dimensión: Competencia

El Minedu (2017) indicó que la competencia es base para el logro de las capacidades de gestión educativa, ya que ello implica el conocimiento de la problemática, la priorización de las necesidades así como del delineamiento de las acciones, coincide

con Bromw (2008) y Daft (2009) en la cual la competencia es el nivel que deben mostrar los gerentes educacionales, ya que en la actualidad la complejidad de las relaciones funcionales de la organización así como del comportamiento social precisan la necesidad de encontrar en los docentes la suficiencia en materia de gestión así como saber aplicar las normas que regulan la tarea educativa. En ese sentido Stoner (2008) menciona que las acciones de desarrollo indica que un directivo con alta competencia es aquel que tiene los conocimientos suficientes para generar espacios de desarrollo educativo, que sabe conducir la concreción curricular, que provea de ambientes adecuados para el aprendizaje así como de tener en claro las acciones estratégicas para vincular a las organizaciones de la comunidad con la gestión educativa.

Cabe señalar que Mendoza (2005) acota desde el campo administrativo que en la gestión se debe poseer liderazgo esta condición es esencial en la toma de decisiones así como en la solución de problemas en la cual las características particulares deben ser articuladas a la gestión.

Dimensión: Motivación

En el campo de la psicología las condiciones o factores intrínsecos y extrínsecos se articulan partiendo del líder de la gestión, por ello el Minedu (2017) en la evaluación para la selección de los directivos incluyo un procedimiento en la cual se indica que la motivación para gestionar es la disposición positiva que tienen los gestores para saber enfrentarse a la problemática y darles solución efectiva, de este modo el saber motivar a los demás también es esencial ya que de este manera la proactividad el entusiasmo contagia las ganas de hacer y de alcanzar los propósitos educativos.

Por ello, Madrigal (2009) en la concepción de la psicología organizacional indica la tarea fundamental en desarrollar al gestor en sus propias habilidades,. La motivación es saber su origen sus debilidades y de ello fortalecer mediante los planteamientos de retos, así como de asumir acciones que puedan contagiar positivamente a los demás, desde este enfoque la tarea educativa es compleja y altamente critica, de ahí que el fomento motivacional hace que todos puedan articular sus necesidades, en ese sentido Prieto (2008) determinó que el saber reconocer sus debilidades y utilizarlo como medio

de superación partiendo desde su propia reformulación hace que pueda también influir en los demás consolidando las acciones cooperativas para alcanzar las metas trazadas por la organización, cabe señalar que el Minedu (2017) articulo estos procedimientos como los compromisos de gestión y de las actividades que determinan el buen desempeño que deben realizar los directivos.

Dimensión: Función Directiva

Precisando que funciones la responsabilidad o el conjunto de acciones que desarrolla el gestor educativo, el Minedu (2017) estableció que la función está determinada por los lineamiento normativos que deben aplicarse en los regímenes laborales y en las ley general de educación, estas acciones concuerdan con los postulados teóricos de Chiavenato (2008) en la cual las funciones son de un nivel superior que deben plasmarse en la conducción de las organizaciones, estas definitivamente deben responder a la política organizacional y en el campo educativo deben estar acorde a los establecimientos de estrategias que deben alcanzarse a mediano y largo plazo.

En el análisis de las experiencias en el campo laboral, la función directiva tiene la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir a todos los integrantes la política educativa, ante ello el buen servicio, la dotación de medios y recursos la disponibilidad de los ambientes así como de las precisiones que faciliten el aprendizaje se traduce como el fundamento principal de la función educativa, ya que de ello se desprende la consolidación de metas hacia el futuro, la formación de habilidades conjuntas y sobre todo la preparación para sumir eventos complejos, es decir la función del gestor es muy amplia y compleja de ahí que la competencia es base para la realización de la tarea educativa.

Tanto Robbins (2009) como Gibson (2009) en el proceso de relación de la gestión en el campo educativo, se entiende como los procedimientos de actividades ejecutadas en forma conjunta con todos los integrantes quienes deben cumplir funciones específicas para atender con suficiencia la tarea educativa, en la cual el producto de calidad es el alto nivel de aprendizaje de los estudiantes. Martínez (2017) rescata estas implicancias y especifica que la planificación de las actividades, su organización a través de diversos equipos de trabajo, y sobre todo el control basado en un sistema de monitoreo permanente permite la reflexión de las dificultades así como la real

valoración de los logros que son elementos de la competencia sistémica, con la cual Brown (2008) precisa que la función directiva es superior a la gerencia administrativa.

1.3.2. Gestión educativa

Desde la última década, los cambios que asumió el país a razón de los convenios internacionales también alcanzaron en la conducción del sistema educativo, ya que se tornó indispensable la consistencia de mejoramiento en todas sus acciones que involucran la implementación de las orientaciones de manejo del desarrollo escolar propuesto por la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE) así como de las precisiones que debe girar la educación mundial orientado por la Unesco.

En ese campo de análisis, Loria (2009) señaló que la gestión escolar tiene sustento en las normas gubernamentales regidas y establecidas por el sistema adscrito a todos los componentes de la gestión pública, así como de las bases esenciales de la administración estructural y sistémica que sale del principio del cuidado de los recursos hacia una concepción más amplia a la vez que prioriza la condición humana, en ese sentido se encuentra la concepción de Márquez (2009) quien considera que si bien es cierto la gestión escolar es la etapa de cumplimiento de los procedimientos del servicio educativo y está a cargo de los representantes o funcionarios del gobierno, estas se rigen por las normas que delinear los propósitos a través de las estrategias o políticas implementadas para el mejoramiento de los recursos humanos, dotación y generación de medios, cuidado implementación de equipamiento e infraestructura en general.

En consecuencia, se determina que la gestión escolar es un conjunto de acciones ejecutadas en base a un sistema de planeamiento, que responde a las necesidades contextuales como el establecimiento de los propósitos de educación que tiene cada país siendo posible la integración de diversas situaciones particulares en el ámbito social y académico, en este respecto el sostenimiento de Chiavenato desde el enfoque de la administración menciona que los responsable de la gestión organizacional tienen la potestad y obligación de delinear las funciones integradoras de todos los servidores siendo conscientes de la necesidad de alcanzar las metas conjuntas, en este caso los compromisos de gestión involucran a toda la comunidad educativa así como a los representantes de la sociedad civil.

Dimensiones de la Gestión educativa

Existen varias concepciones de lo que realmente representa la gestión educativa, el enfoque de la administración puede establecer según Márquez (2009) en cuatro postulados basados en los elementos consistentes de la administración clásica, como también puede ser sostenido por el enfoque del Minedu (2017) en la cual subdivide la gestión principalmente en el accionar pedagógico, administrativo, institucional y comunal como subsistemas de la totalidad de funciones que abarca el contexto escolar trazado en una institución educativa que concretamente se dedica a la generación de aprendizajes cumpliendo con la formación integral de los estudiantes.

Sin embargo respecto a los resultados que son elementos que permite evaluar la condición de la gestión se basa en los postulados del enfoque de la calidad, por ello asume los elementos fundamentales para poder establecer el grado de servicio que realizan en concordancia con la satisfacción del servicio recibido o de la asimilación de conocimientos respecto a los resultados alcanzados, por ello, a decir del Minedu (2017) una institución educativa a través de sus funcionarios son responsables de la concreción de la política educativa del país, ante ello debe predisponer todos los procedimientos para la atención oportuna al usuario, aperturar las condiciones de ingreso, mantenimiento y resultados de los estudiantes sin discriminación alguna, del mismo modo debe tener la consistencia de la preparación de los ambientes, así como de brindar seguridad interna y externa para el cuidado y bienestar físico, emocional del estudiante.

En esta concepción, Blanco (2008) concibe que las acciones de la gestión en base a los principios de la calidad se refiere a la eficiencia en la planificación y organización, así como en la eficacia en la ejecución de las actividades y sobre todo en las disposiciones que se implementa para alcanzar las nuevas aseveraciones de justicia y equidad para todos, basados en el principio de los derechos fundamentales de los estudiantes, las características de la misma se precisan de manera continua y evolutiva, es decir no son estáticas, sino que por su complejidad esta deben ser implementadas y mejoradas a razón de los nuevos recursos que se generan.

Dimensión: Equidad

A decir del Minedu (2017) el principio de equidad se trata en que se debe considerar a todos los seres humanos con las misma posibilidades de sus derechos y deberes, ante ello las normas que se aplican deben tener un alto grado de objetividad, así como las acciones deben estar direccionadas al mejoramiento evitando la sanción dado que el ente escolar se traduce como medio de formación cognitiva, procedimental y sobre todo desarrolla los valores institucionales, personales con las cuales se insertan los estudiantes a la sociedad productiva.

Si bien es cierto que existe discrepancia en la forma de implementar los procedimientos, equidad significa desde el punto de vista de la gestión igualdad de oportunidades, así como igualdad de concebir y recibir los aportes de la ciencia y la tecnología, por ello, la dotación de los recursos por el sistema debe corresponder a la realidad, así como a los aspectos de oportunidad de alcanzar resultados basados en hechos reales.

Blanco (2008) desarrolla un conjunto de estrategias que ayudan a los funcionarios a lograr la equidad como medio de gestión, parte del grado de conocimiento normativo, su alcance y su aplicación, en segundo lugar debe adscribirse a las estructuras del desarrollo social y de las necesidades de la comunidad, para de esta manera la gestión debe ayudar y promover la integración de las estrategias para superar la problemática social.

Dimensión: Relevancia

La relevancia desde el enfoque de la administración aunado a los postulados de la calidad se refiere a las actividades que tengan efectividad o que sean adecuadas para el contexto y sobre todo para la preparación del estudiante para una vida futura, en ese sentido el Minedu (2017) desarrolla como base de la gestión el enfoque de la competencia ya que considera que la organización, planificación y uso de diversos recursos debe establecerse para formar una generación con alta capacidad de saber integrar conocimientos y traducirlos en la práctica, es decir lo que aprende debe servirle para su vida en la comunidad, en la sociedad productiva, ya que la gestión debe estar abocada a la formación del estudiante así como de garantizar un óptimo nivel formativo,

razón por la cual, las estrategias de preparación, así como de dosificación de los contenidos deben estar relacionadas con la real necesidad de formación integral del educando.

La relevancia de los procesos de gestión también es abordada por la administración clásica, por ello Casassus (2008) considera que toda actividad debe estar en función a la finalidad o medio que se utiliza para alcanzar el objetivo propuesto, coincide con Schemelkes (2007) dado que el planteamiento de los fundamentos básicos de gestión deben ser parte del acto formativo del líder quien es responsable de la selección de los medios, así como es un conocedor de los cambios que se van produciendo en la sociedad, en la misma lineal el aporte de la OREALC (2007) señala que es las reformas como los cambios que se suscitan a diario generan condiciones en la cual las informaciones de hoy para mañana dejan de servir, en tal sentido se busca que la educación sea generadora de acciones que tengan un alcance hacia el futuro es decir la gestión debe estar fundamentada en sus acciones para preparar para el futuro.

Dimensión: Pertinencia

En el ámbito educativo, la pertinencia está asociada a los aspectos que contribuyen justo en el momento que se requiere para aclarar los diversos conceptos, de este modo al referirse a la gestión incide en la actuación del directivo en la gestión escolar, que a decir del Minedu (2017) debe ser las estrategias que ayuden a consolidar los procesos pedagógicos orientados al desarrollo de la competencia en el aula, de esta manera se asocia a las necesidades de dotar de recursos, de brindar comunicación adecuada que contribuya al crecimiento de la organización así como de los procesos que coadyuven a la consolidación del grupo de trabajo.

Davis (2009) señala que las instituciones cuentan con dispositivos que ayudan a la generación de recursos que complementen en el desarrollo productivo justo en el tiempo necesario de manera que optimice los resultados, en el campo educativo asociado a estas consideraciones Ramos (2012) señala las implicancias que de ella se desprenden y permite el establecimiento de asignación de recursos que se adelanten a los imprevistos de la gestión.

En las acciones de concreción de políticas que están destinadas al logro de objetivos institucionales, los directivos deben planificar y trazar estrategias de saber anticiparse a posibles desavenencias, así como a dificultades de carácter organizacional, por ello Marques (2008) delineó el conjunto de acciones que parten de la consolidación de elementos de la producción así como de los espacios donde se generen los nuevos conocimientos asociados con la concreción de la currícula en el aula, para ello, los directivos deben ser los impulsores de estrategias de mejoramiento de enseñanza aprendizaje, asimismo, Díaz (2005) consideró que el conocimiento se gesta de manera continua en la práctica diaria, en las acciones laborales y los ambientes académicos que se traducen en acciones normativas y regulativas que ayuden al buen accionar de los integrantes de la institución.

Dimensión: Eficacia

La gestión educativa está basada en el enfoque de resultados en consecuencia la rendición de cuentas es el procedimiento de evaluación de las actividades desarrolladas para el beneficio institucional, de ahí que el Minedu (2017) precisó que son los directivos quienes promueven las acciones conjuntas y orienta la inserción para el trabajo organizado, ante ello, los compromisos, así como las acciones que deben infundirse para generar acciones retadoras se convierten en elementos base de la gestión escolar, en la cual los aspectos internos y externos se complementan para determinar los niveles de gestión.

Por ello, concordante con las precisiones establecidas en el manual de gestión educativa, García (2009) señaló que la eficacia como una dimensión de la calidad está asociada al cumplimiento de tareas precisas para alcanzar un objetivo con el menor esfuerzo así como con el menor uso de los recursos, siendo efectivo y cumpliendo los parámetros establecidos, del mismo modo Schemelkes (2007) determina que la eficacia en la educación se refiere al cumplimiento de las actividades en forma precisa que logra resultados esperados, ante ello, la estrategia delineada en conjunto o de la capacidad de gerencia de los directivos facilita la consecución de objetivos institucionales, por ello estas actividades se relacionan con los procedimientos de enseñanza aprendizaje como gestión del directivo.

Dimensión: Eficiencia

Desde el enfoque de la calidad la eficiencia está centrada en los procesos, es decir en cómo se realiza cada paso para alcanzar y elevar la producción reduciendo los errores y optimizando el resultado del producto a lograr, en el ámbito educativo, el Minedu (2017) señaló que la eficiencia es el procedimiento que permite a los directivos seguir los pasos y las etapas para la consolidación de las propuestas, desarrollo de estrategias, orientación al cambio, monitoreo en los procesos pedagógicos de manera que se logre las metas institucionales.

La eficiencia en el campo del enfoque por competencias, está basada en el análisis de las capacidades que inciden en el logro de las acciones de enseñanza aprendizaje, en el caso de los directivos, es la orientación a desarrollar la Misión Visión en forma conjunta con los docentes padres de familia y estudiantes, de manera que la formación inicial y continua sean elementos del resultado alcanzado a través de acciones desarrolladoras como los precisados por Daft (2009) en la cual indica que los modelos de gestión que se asume en una organización responde a la forma como se requiere para resaltar en la comunidad con el crecimiento de la organización, del desarrollo social, así como de la estructuración de los niveles económicos como forma de resultado del proceso desarrollado.

Por ello, las recomendaciones de la OREALC (200) establecen los procedimientos para desarrollar el conjunto de actividades curriculares, sociales, en la cual la participación de los integrantes de la comunidad respondan a la real necesidad de generar espacios de producción del conocimiento como lo señalo Díaz (2005) considerando que la gestión es el accionar del directivo frente al grupo humano que trasciende en la sociedad generando una concepción de calidad reflejado en la imagen institucional que determina el grado de los valores institucionales, la imagen basado en eficacia educativa. En esa línea de análisis, García (2009) desarrolló los indicadores de gestión eficiente la cual asocia los procesos de enseñanza aprendizaje, con el nivel de formación del estudiante así como de las condiciones de infraestructura y equipamiento que ayuda al logro de las metas que promueven el crecimiento en la sociedad, de ello se desprende el termino de escuelas eficaces y exitosas basadas en

una gestión que determina el grado de satisfacción en base a los cumplimientos que asocian una buena gestión que eleva la percepción de la calidad del servicio educativo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la Competencia del directivo incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?

1.4.2. Problemas específicos Problemas

específico 1

¿De qué manera la Comunicación efectiva incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018? **Problemas específico 2**

¿De qué manera la competencia incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?

Problemas específico 3

¿De qué manera la Motivación del directivo incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018? **Problemas específico 4**

¿De qué manera la función Directiva incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?

1.5. Justificación del estudio

El estudio es importante, en la medida que se busca conocer los niveles de competencia que poseen los actuales directivos, de esta manera concordar con los niveles de percepción respecto a la gestión educativa, ya que desde el año 2015, las instituciones educativas han sido implementadas con directivos que pasaron una rigurosa selección para ocupar el cargo, siendo una de las características del perfil requerido, dado la connotación de la nueva gestión basada en competencias, por ello, resulta importante generar conocimiento desde el punto de vista de las personas que observan de cerca el trabajo del directivo.

1.5.1. Justificación teórica

El análisis de la concepción de la formación profesional de los directivos corresponde a los nuevos procesos del perfil de las personas para asumir funciones de alta responsabilidad, por ello, es importante conocer la trascendencia de los aspectos de la teoría referida a la competencia dado que en la actualidad el enfoque asumido por el Ministerio de Educación lleva a establecer la forma como debe regirse los procedimientos de administración de las organizaciones, para ello, el responsable debe tener una sólida formación en conocimientos y procedimientos de manera que esto garantice las nuevas condiciones del trabajo.

Desde esa perspectiva, los aportes de la teoría de Chiavenato, (2009) así como de las diversas referencias que entre ellas Hunt (2014) refieren sobre la administración actual indican que existe solidez en la formación de la persona para liderar procesos de cambio, generar nuevas propuestas de desarrollo organizacional, así como de establecer vínculos de gestión hacia la determinación de capacidades con las cuales deben alcanzar el cumplimiento de las diversas metas de organización.

1.5.2. Justificación practica

De los resultados que se alcance en la investigación, se pretende dar aportes a la gestión de las instituciones educativas seleccionadas considerando que la gestión es importante y es responsabilidad en la conducción de la formación integral de los estudiantes, por ello, los conocimientos que se generen facilitarían la comprensión de la problemática, así como de proponer bases para estrategias de mejoramiento y superación de dificultades, ya que las áreas de incidencia recaen más en la condición humana que en las acciones de aplicación de la teoría.

También es pertinente, pues en la actualidad los directivos fueron evaluados de su desempeño, siendo algunos ratificados en el cargo ya que superaron las diversas facetas de gestión con la cual el establecimiento de los procesos administrativos a favor del crecimiento institucional, solo correspondió a la muestra documentaria, por otro lado, es necesario conocer los aspectos del comportamiento desde la percepción de quienes conviven y observan dicho comportamiento.

1.5.3. Justificación metodológica

Los procedimientos de metodología del estudio, permitió la elaboración de instrumentos de recolección de datos y verificar su concordancia frente a los objetivos del estudio, mediante el procedimiento de evaluación por criterio de jueces, de ahí que el aporte se justifica en la creación de estos instrumentos ya que de ello se deriva las bases para su mejoramiento o ampliación de su aplicación en otros contextos donde la gestión educativa lo requiera.

Del mismo modo la forma de análisis y las conclusiones permitirán generar estrategias de mejoramiento válidos para las instituciones educativas participantes, con el mismo debe estructurarse un nuevo perfil basado en los componentes de gestión educativa concordante con el perfil del directivo en sus competencias.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

1.6.2. Hipótesis específicos Hipótesis

especifico 1

La Comunicación efectiva incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018 **Hipótesis específico 2**

La competencia incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

Hipótesis específico 3

La Motivación del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018 **Hipótesis específico 4**

La función Directiva incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la Competencia del directivo en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

1.7.2. Objetivos específicos Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018 **Objetivo específico 2**

Determinar la incidencia de la competencia en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018 **Objetivo específico 3**

Determinar la incidencia de la Motivación del directivo incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018 **Objetivo específico 4**

Determinar la incidencia de la función Directiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

II. Metodología

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. Diseño

Para el desarrollo de la investigación, se asumió los lineamientos teóricos de Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) quien menciona que los estudios no experimentales, son aquellas que se realizan mediante la captación del fenómeno del problema en su misma característica y naturaleza, es decir que no existe manipulación alguna de sus características, asimismo, se refiere que en este tipo de diseño el investigador solo considera los procedimientos sin interferir con el objetivo del estudio.

También se considera que se trata de un diseño transversal, ya que la intervención para la recolección de datos de una muestra se procede en un solo momento, sin embargo desde esa perspectiva también se puede analizar el pasado para explicar el presente, como también el análisis de una acción para verificar la consecuencia dentro de un tiempo establecido, de manera que se pueda establecer una relación causal entre las variables.

El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:



Dónde:

m: Unidad de Análisis (Muestra de estudio) X1.

Medición a la variable Competencia del directivo

X2. Medición a la variable Gestión educativa

2.1.2. Tipo de estudio

En el presente estudio, se toma los aportes de Bernal (2009) quien menciona que los estudios básicos, son aquellos que se encuentran dentro del análisis del campo teórico frente a los hechos de la realidad, siendo el propósito de incrementar los conocimientos, que la ciencia ha generado desde diversos aspectos, en este tipo de estudio el objetivo de la misma se concentra en obtener datos empíricos y contrastarlo en la realidad con lo que valida la característica frente a los procesos dinámicos de la evolución frente al comportamiento social que debe estar acorde a los parámetros de la ciencia.

2.1.3. Método

Coincidiendo con Hernandez, Fernandez, y Baptista, (2010) se procedió dentro de la secuencia lógica del método científico de investigación, por ello, la especificación de los procedimientos hipotético deductivo indica la consistencia desde la formulación del problema identificando los aspectos a ser analizado, del mismo modo las tendencias de gestión del conocimiento del marco teórico, que fundamenta las características de cada elemento, para la presentación de hipótesis y luego ponerlo a prueba cuyos resultados sirven para la resolución de la problemática con alto nivel de veracidad.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Competencia del directivo *Definición conceptual*

Lorente (2016) define que la competencia es la muestra de los conocimientos, procedimientos y actitudes del individuo que pone de manifiesto para desarrollar el conjunto de actividades de una organización en la cual parte del dominio del sistema de comunicación asertiva con la cual conmina a los integrantes al cumplimiento de metas mostrando competencia, con la cual influye a los demás hacia el logro de las metas que son propias del sistema en la cual se encuentre sus funciones, por ello, la tarea indica la competencia necesaria para trabajar bajo altos niveles de exigencia y de obtención de resultados asegurando la continuidad de la organización, dentro de la dinámica del sistema, que en el campo social educativo, debe direccionar para el logro de metas basado en resultados positivos. ***Definición operacional***

A decir de Hernández, Fernández y Baptista (2010), son los procedimientos de descomposición de la teoría con el propósito de analizar a profundidad los aspectos o características que se pueden percibir desde diferentes espacios, en este caso se trata de medir las características de gestión del accionar del directivo de institución educativa especificado en la competencia, para ello, se establecen cuatro dimensiones, doce indicadores de eficiencia, organizados para captar mediante veinticuatro ítems, a través

de una escala de percepción con respuestas que van desde nunca hasta siempre, que debe ordenarse en tres niveles que son Alta, Regular, Baja.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencia del directivo

<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>ITEMS</u>	<u>Escala y Valores</u>	<u>Nivel y Rango</u>
Comunicación efectiva	Claridad del mensaje	1-6	Cuestionario con escala	Alta
Competencia	Coherencia del mensaje	7-12		1.Nunca
	Pertinencia del mensaje		2.Casi Nunca	Media
Motivación directivo	Generación de cambios	13-18	3.A Veces	57 – 88
	Involucramiento en el proceso		4.Casi siempre	Baja
	Visión de logro		5.Siempre	24 - 56
	Capacidad de influencia			
Función Directiva	Perseverancia ante el reto			
	Superación de barreras			
	Conocimiento institucional	19-24		
	Estructura organizativa			
	Monitoreo continuo			

Nota: Elaborado del análisis del marco teórico asumido de la postura de Chiavenato 2009.

2.2.2. Gestión educativa

Definición conceptual

Manes, (2009) define que la gestión educativa, es el conjunto de procedimientos que se realizan en una organización educativa a cargo del directivo quien es responsable de la conducción de todos los procesos de enseñanza aprendizaje, para ello, parte de un conocimiento de las condiciones institucionales, identificando sus debilidades y

fortalezas, así como determina el grado de Equidad, pedagógico, administrativo y de relaciones con la comunidad, para ello, la gestión debe conformar en acciones concretas ya que los resultados logrados en materia de interrelaciones institucionales, así como de concreción de actividades pedagógicas, que indican la articulación del servicio administrativo fomentando un ambiente agradable de trabajo.

Definición operacional

Es la evaluación de las áreas de incidencia del accionar de la gerencia estratégica, para ello, se parte de la identificación de los componentes teóricos denominados dimensiones e indicadores, que son percibido a través de un conjunto de ítems, organizados en un instrumento de recolección de datos, que permite el establecimiento de los niveles de efectividad de la gestión.

Tabla 2

Operacionalización de Gestión Educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel rango
Equidad	Acceso democrático	1-9	Cuestionario	
	Distribución de recursos		con escala	Buena 101 –135
Relevancia	Resultados de aprendizaje	10,-15	1.Nunca	Regular 64 - 100
	Principios del funcionamiento		2.Casi Nunca	
	Cumplimiento de funciones		3.A Veces	
Pertinencia	Autonomía de Competencia	16-21	4.Casi siempre	Mala 27 - 63
	Desarrollo sostenible		5.Siempre	
Eficacia	Nivel de cumplimiento	22-27		
Eficiencia	Desarrollo de potencialidades	28-33		
	Aseguramiento de los procesos			
	Prevención de conflictos			

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera como población “al conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” desde esa concepción se identifica que la población está conformada por docentes de 5 instituciones

educativas del distrito de Los Olivos, que corresponden a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, por tanto que en su totalidad son 165 docentes del nivel de educación secundaria, que por el tamaño de la misma se define como una población conocida, por tanto permite seleccionar mediante los procedimientos técnicos.

Tabla 3

Población de docentes de las Instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Nº	Institución Educativa	Nº de Docentes
1	Cesar Vallejo	42
2	Perú - Japón	45
3	Andrés RázzuriGoyoneche	20
4	Carlos Cueto Fernandini	30
5	San Martin	28
Total		165

Nota: Informe de registro de personal de las instituciones educativas

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández, y Baptista, (2010)mencionan que la muestra es una parte representativa y equitativa de la población, en tal sentido se tipifica como una muestra probabilística ya que se determina mediante procedimiento de cálculo matemático la misma que se desarrolla con el proceso siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(165)}{(0.05)^2 (165 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 115.6$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra Z:

es el nivel de confianza: 1.96 p: es

la variabilidad positiva: 50% q: es

la variabilidad negativa: 50% N: es

el tamaño de la población e: es la

precisión o error: 5%

De acuerdo al procedimiento de cálculo se toma a 116 docentes.

Del mismo modo, para el cumplimiento de la distribución equitativa, dado que los docentes corresponden a 5 instituciones educativas, se procede a la aplicación de la fórmula de afijación de Aiken.

$$\text{Fracción de afijación: } f = \frac{115,6}{165} = 0,700$$

Tabla 4

Muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos

Nº	Instituciones educativas	Población	Afijación	Muestra
1	Cesar Vallejo	42	0.700	29
2	Perú - Japón	45	0.700	32
3	Andrés RázzuriGoyoneche	20	0.700	14
4	Carlos Cueto Fernandini	30	0.700	21
5	San Martin	28	0.700	20
Total		165	0.700	116

Muestreo

Para la selección de los participantes se estableció la técnica de selección denominada aleatoria simple o mediante sorteo en la cual todos los integrantes participaron y tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados.

Criterios de selección de muestra:

Dado la alta sensibilidad de la percepción de las variables, competencia del directivo y de la gestión educativa, se considera los siguientes criterios de inclusión. No haber tenido problemas con los directivos, los últimos 5 años.

No haber dejado de trabajar de manera continua en la institución educativa

No haber participado en actividades que buscan confrontación con la forma de gestión en los últimos años.

Haber registrado un record de asistencia y participación activa dentro de las actividades de gestión educativa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Por la característica del estudio y en concordancia con los dispositivos teóricos sostenidos por Bernal (2009) se hizo uso de la técnica de la encuesta ya que se busca la opinión de las personas respecto a una característica de análisis, dentro del contexto donde se convive, por ello, se concibe que esta técnica es factible ya que se puede tomar datos en grupos y en un solo momento, ya que facilita su aplicación, así como de la comprensión de los propósitos de investigación. Asimismo, se acota que esta técnica solo requiere del tratamiento de una persona y no de un especialista, por ello, permite su administración en el conjunto de personas que pertenecen a la población denominada objetivo del estudio.

2.4.2. Instrumentos

Siguiendo los aportes de Bernal (2009) se hizo uso de dos instrumentos tipo escala Likert, que fueron elaborados mediante el procedimiento de operacionalización de las variables, del mismo modo se verificó su coherencia, claridad frente a la concordancia de los problemas especificados, los objetivos y las hipótesis desde la concepción del marco teórico. Dichos instrumentos presentan tres partes esenciales, el primero menciona sus características del propósito de aplicación, el segundo conformado por el cuerpo de ítems que refleja su estructura en dimensiones e indicadores y finalmente establece su forma de evaluación.

Instrumento 1. Medición de la Competencia del directivo

El instrumento elaborado mediante el proceso de operacionalización de la variable Competencia del Directivo, se estructuró con el propósito de conocer los puntos de vista de los docentes trabajadores de las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Los Olivos en el año 2018, ya que hasta esa fecha, fueron designados a través del proceso de evaluación docente, y se planteó la necesidad de generar, alta competencia, en la gestión como parte de la formación profesional en servicio.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de Competencia del directivo

Nombre Escala de Percepción de la Competencia del directivo

Autor	Bach Sonia Isabel Gamarra Espejo
Administración	Individual y Colectiva
Aplicación	30 minutos
Puntuaciones	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi Siempre (5) Siempre
Significación	El cuestionario está dirigido a recoger la percepción de los encuestados respecto a la Competencia que presenta el directivo.
Confiabilidad <i>Alfa de Cronbach Prueba piloto</i>	0.881
Validez	100% de aplicabilidad según criterio de Jueces
Percepción de la Competencia del directivo	Rangos
Nivel Alta	89 - 120
Nivel Media	57 - 88
Nivel Baja	24 - 56

Instrumento 2.

Medición de la gestión educativa

Siguiendo el mismo procedimiento anterior, este instrumento también construido en base al marco teórico de la variable gestión educativa, observando los componentes específicos determinados por el Ministerio de educación, en la cual involucra a los cuatro grandes componentes de la gestión que parte de la identificación del Equidad, aplicación de los procedimientos pedagógicos, desarrollo de las acciones administrativas y especialmente de las acciones que se realiza frente a la conformación de las alianzas estratégicas con la comunidad.

Tabla 6

Ficha técnica del Instrumento de Gestión Educativa

Nombre	Escala de Percepción de Gestión Educativa
Autor	Bach Sonia Isabel Gamarra Espejo
Administración	Individual y colectiva
Aplicación	30 minutos
Puntuaciones	(1) No (2) A Veces (3) Si
Significación	El cuestionario está dirigido a recoger la percepción de los encuestados respecto a la Gestión Educativa
Confiabilidad <i>Alfa de Cronbach Prueba piloto</i>	0.932
Validez	100% de aplicabilidad según criterio de Jueces
Percepción de la	Rangos
Competencia Institucional	
Nivel Buena	101 - 135
Nivel Regular	64 - 100
Nivel Mala	27- 63

2.4.3. Validación

Según Bernal (2009) todo instrumento debe ser sometido a prueba de validez, ya que ello garantiza la objetividad de la obtención de datos que se ajustan a los propósitos del estudio, por ello, se procedió a la verificación de la misma ya que se había confeccionado en base a los conceptos teóricos de cada una de las variables, en tal sentido se sometido al método de criterio de jueces.

Tabla 7

Dictamen de Juicio de expertos

Nº	Expertos	Pertinencia	Coherencia	Claridad
1	Dr. Seminario Huaman Quispe	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Mag. Flor Bautista Sánchez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Hernán Cordero Ayala	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Como se observa en la tabla anterior, los resultados indican que los instrumentos cumplen con los tres criterios de suficiencia establecidos por la Universidad, en la cual dichos evaluadores en su conjunto dictaminaron su viabilidad, por tanto se ajusta a los propósitos del estudio y en consecuencia su aplicación.

2.4.5. Confiabilidad

Bernal (2009) señala que la confiabilidad es el grado de fiabilidad que debe poseer cada instrumento de recolección de datos, de manera que esta responda y se ajuste a los procedimientos de valoración del dato y permita alcanzar los niveles establecidos para la misma.

Considerando que se trata de dos instrumentos elaborados en base al modelo de escala, es decir con opciones de respuesta múltiple, se aplicó los siguientes procedimientos técnicos *Prueba piloto*

Este procedimientos género que los instrumentos se aplicaran al conjunto de personas que no fueron seleccionados para la investigación, sin embargo respondieron dichos instrumentos, en un total de 20 sujetos, con cuyos datos, se procedió al ordenamiento

en un cuadro Excel, y de ahí se trasladó al software estadístico SPSS 22.0 para el procedimiento mediante el método de determinación de escala, en la cual determina el análisis con el coeficiente Alpha de Cronbach, cuyos resultados se evaluaron en función a los criterios de confiabilidad especificados del siguiente modo: *Criterio de confiabilidad*

No es confiable -1 a 0

Baja Confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.84

Alta confiabilidad 0.9 a 1

La fórmula estadística de confiabilidad es:

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

A Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$A = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados

Tabla 8

Reportes de confiabilidad de los instrumentos

Variables y Dimensiones	Coeficiente Alpha de Cronbach
Variable: Competencia del directivo	0,881
Dimensión: Comunicación efectiva	0,899
Dimensión: Competencia	0,907
Dimensión: Motivación directivo	0,867
Dimensión: Función Directiva	0,846
Variable: Gestión educativa	0,932

Como se aprecia de los reportes de confiabilidad organizada en la tabla 8, las dos variables y sus dimensiones se encuentran dentro del índice superior a ,0800 por tanto según la regla especificada se concluye que los dos instrumentos presentan una alta confiabilidad

2.5. Métodos de análisis de datos

De acuerdo a los postulados de Bernal (2009) analizar los datos significa procesarlos mediante la aplicación de la herramienta de la ciencia, para ello, se establecen los criterios de análisis, encontrándose que se trata de dos variables dentro de un contexto, por tanto se especifica que se trata de un análisis Bivariado.

Del procedimiento de Análisis.

La identificación de datos también indica que se tratan de datos ordinales, precisados en niveles establecidos para la determinación del grado de percepción de la misma, por tanto, se establece que debe ajustarse a un procedimiento de análisis mediante la aplicación de una prueba no paramétrica. ***Estadística descriptiva***

Siguiendo los procedimientos se hace uso del sistema de representación en frecuencias descriptivas, ya que los datos responden a un ordenamiento cualitativo, por tanto su representación en niveles se realiza en tablas y figuras estadísticas tanto de la variable como sus dimensiones. ***Estadística inferencial***

Para dar respuesta a los procedimientos de análisis respecto a las hipótesis, se hizo uso del método de regresión logística ordinal, debido que las variables presentan datos cualitativos y el objetivo es demostrar el grado de incidencia de una variable sobre otra dentro de un espacio y tiempo determinado, según los puntos de vista de los encuestados y de la forma como perciben el problema del estudio.

2.6. Aspectos éticos

El estudio fue realizado durante el año 2018, y se intervino en el campo de estudio bajo la responsabilidad y aceptación de la misma, ya que existió el compromiso de confidencialidad de los datos de los participantes, así como del acuerdo de que los resultados del estudio solo sirven para generar estrategias de mejoramiento. Asimismo, se han consignado a todos los autores referenciados para este estudio, en base que sus aportes fueron interpretados dentro del contexto educativo, sin omitir detalles.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

De acuerdo a los procedimientos se presenta los resultados descriptivos, de las variables y sus dimensiones, las mismas que se establecen en frecuencias descriptivas según los niveles previstos.

3.1.1. Competencia del directivo

Tabla 9

Distribución frecuencias de la Competencia del directivo que percibe los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Niveles	fr	%
Bajo (24 - 56)	21	18,1
Medio (57 - 88)	51	44,0
Alto (89 - 120)	44	37,9
Total	116	100,0

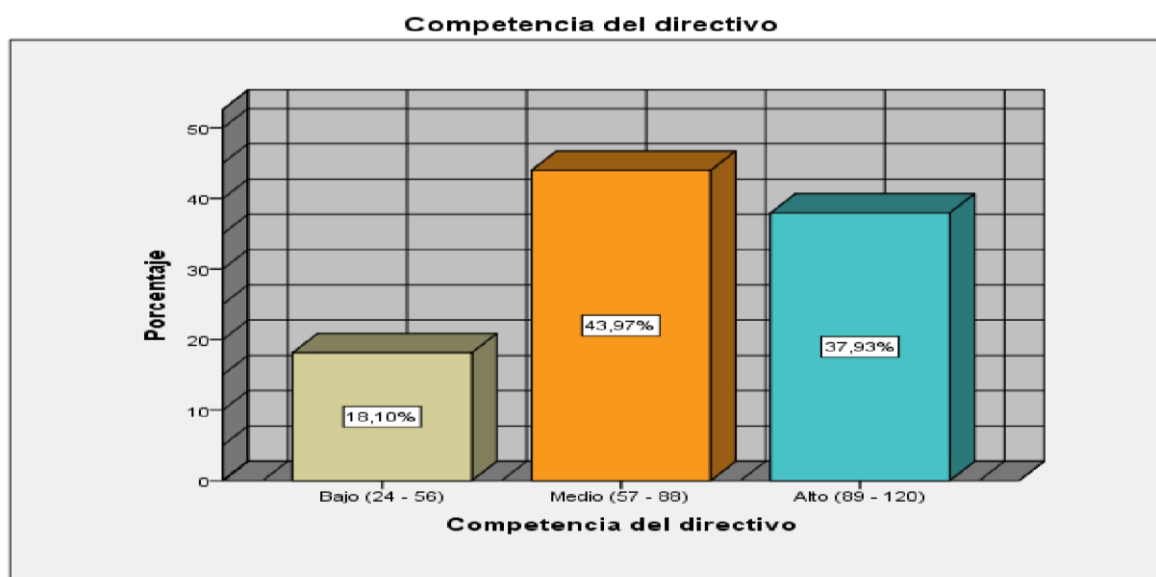


Figura 1. Nivel de Competencia del directivo percibido por la muestra de estudios

La tabla 9 y figura 1, muestran los resultados en frecuencias respecto a los niveles alcanzados en la competencia del directivo, de ello se tiene que el 43,9% percibe que la competencia del directivo es de nivel Medio; asimismo, para el 37,9% es de nivel alto, mientras que un 18,1% piensa que es de nivel Bajo. Observándose una tendencia positiva del nivel mostrado, con la cual se puede inferir que se trata de directivos que han estado preparándose continuamente.

3.1.2. Dimensiones de la Competencia del directivo

Tabla 10

Distribución de frecuencias de dimensiones de la Competencia del directivo por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Dimensiones	Nivel					
	Mala		Regular		Buena	
	fr	%	fr	%	fr	%
Comunicación efectiva	26	22.4	47	40.5	43	37.1
Competencia	24	20.7	57	49.1	34	29.3
Motivación del directivo	32	27.6	50	43.1	34	29.3
<u>Función del directivo</u>	<u>25</u>	<u>21.6</u>	<u>52</u>	<u>44.8</u>	<u>39</u>	<u>33.6</u>

En la tabla 10 y figura 2 se observa que la tendencia es positiva sobre la percepción de la Competencia del directivo, predominando el nivel Regular con tendencia hacia los niveles altos, de este modo la dimensión Comunicación efectiva es de nivel Regular según la mayoría de los encuestados (40,5%) mientras que en el mismo nivel Regular de percepción se encuentra la dimensión Competencia (49,1%) y la dimensión Motivación del directivo con el 43,1% finalmente la Función del directivo consideran que está en el nivel Regular un 44,8%, lo mismo se puede apreciar en la figura 2.

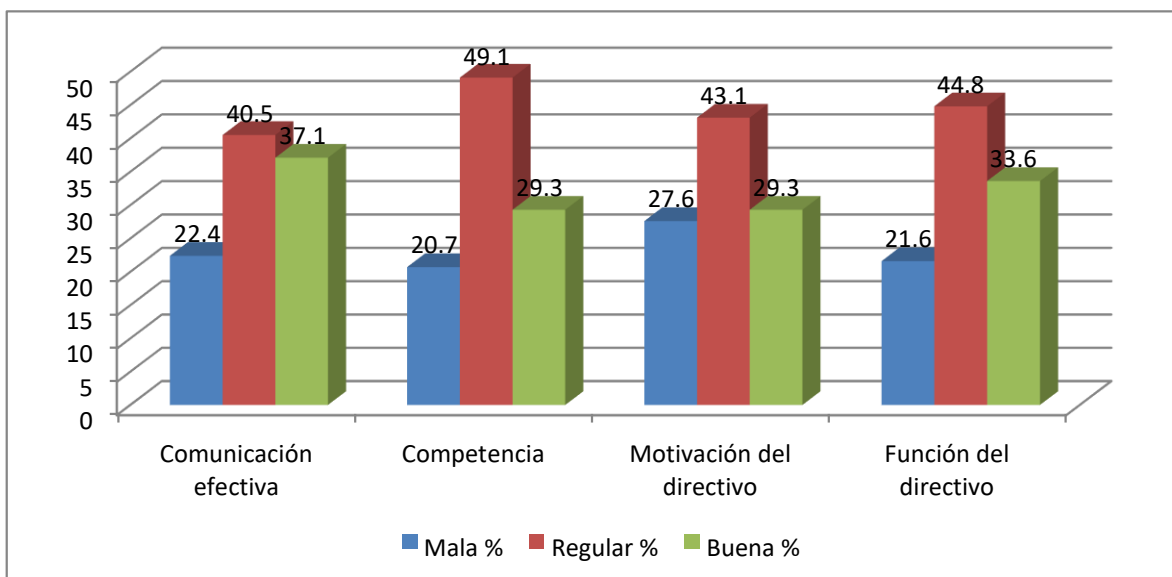


Figura 2. Niveles percibidos sobre la Competencia del directivo por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

3.1.3. Gestión educativa

Tabla 11

Distribución del nivel de Gestión educativa percibido por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Niveles	fr	%
Mala (27 - 63)	17	14,7
Regular (64 - 100)	55	47,4
Buena (101 - 135)	44	37,9
Total	116	100,0

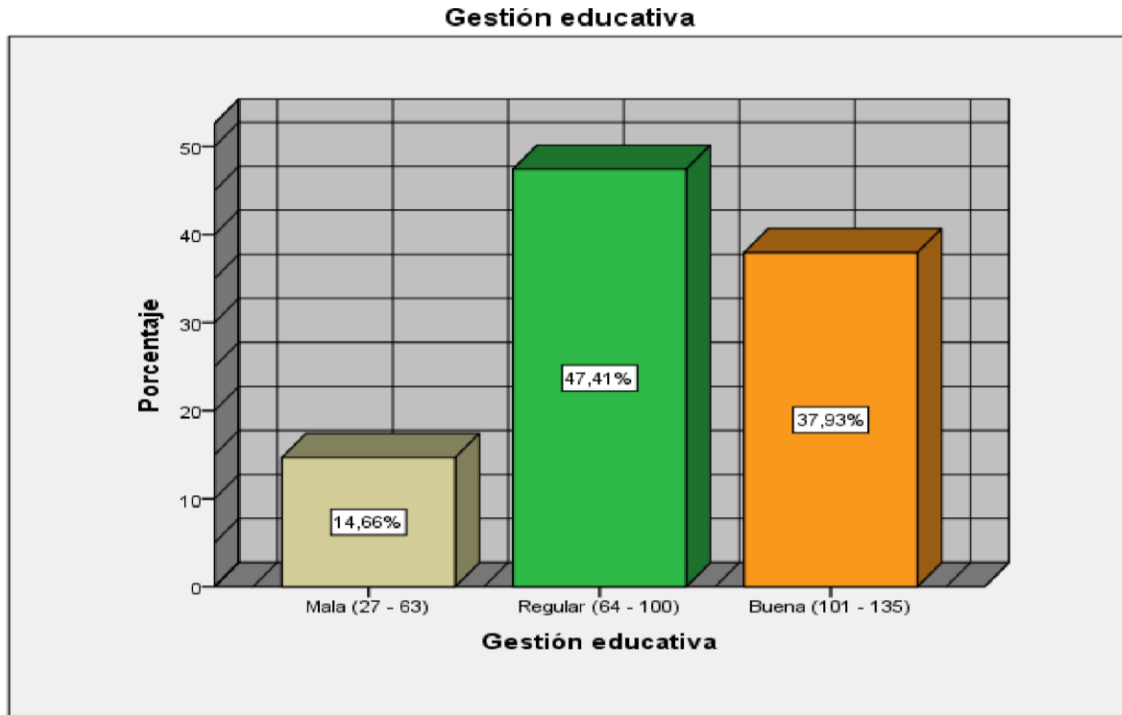


Figura 3. Distribución del nivel de Gestión educativa percibido por la muestra de estudios

En la tabla 11 y figura 3, se observa que las tendencias de la percepción de la gestión educativa es positiva, en la misma se observa que para el 47.4% la gestión educativa es de nivel Regular, mientras que para el 37,9% es de nivel Buena, y para una minoría de 14,6% es de nivel mala, esto puede incidir que en estos últimos tiempos los gestores tienen responsabilidad de conducir las acciones de manera dinámica.

3.1.4. Dimensiones de gestión educativa

Tabla 12

Distribución de niveles según percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Dimensiones	Nivel					
	Mala		Regular		Buena	
	fr	%	fr	%	fr	%
Equidad	18	15.5	53	45.7	45	38.8

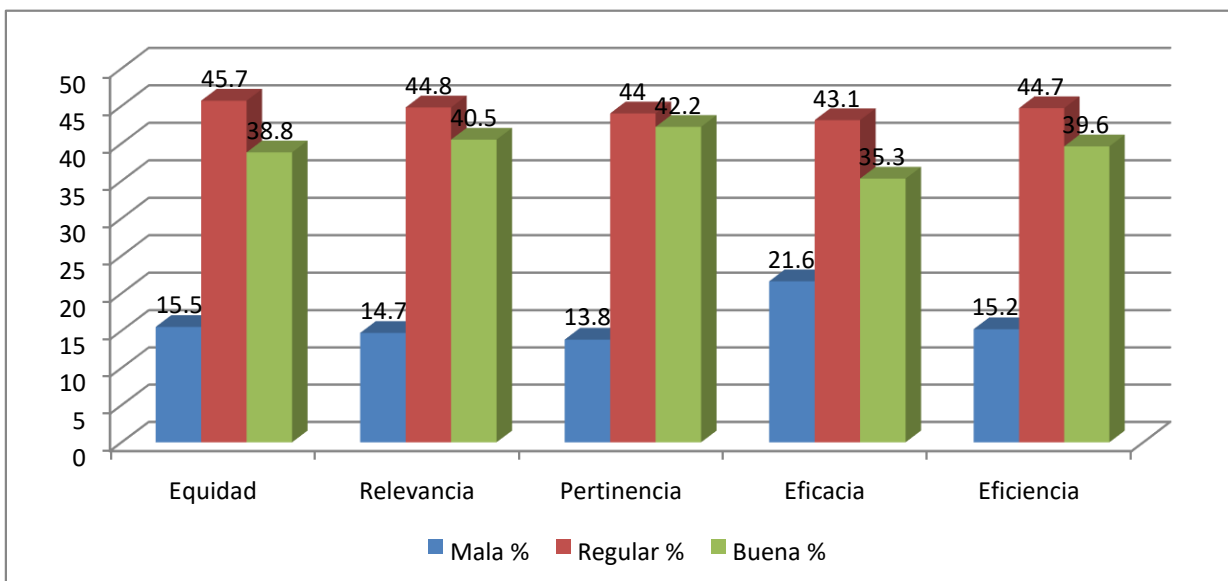


Figura 4. Niveles de las dimensiones según percepción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Relevancia	17	14.7	52	44.8	47	40.5
Pertinencia	16	13.8	51	44.0	49	42.2
Eficacia	25	21.6	50	43.1	41	35.3
Eficiencia	18	15.5	53	45.7	45	38.8

En la tabla 12 y figura 4 se observa que los niveles percibidos por los participantes del estudio, predomina el nivel Regular en la Gestión educativa, con tendencia hacia los niveles altos, de este modo para la mayoría de los encuestados en la dimensión Equidad consideran que se encuentra en el nivel Regular (45.7%) en la dimensión Relevancia opinan que es de nivel Regular con el 44.8%, asimismo la pertinencia perciben que es de nivel Regular el 44.0%, mientras que la eficacia para el 43.1% la eficiencia es de nivel Regular, por lo que dicha tendencia especifica las condiciones en las cuales la gestión actual establece la dinámica del trabajo en conjunto, así como de la eficiencia del servicio.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Competencia del directivo en la Gestión educativa *Hipótesis general*

H₀: La Competencia del directivo no tiene incidencia directa y significativa en la

Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

H₁: La Competencia del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Tabla 13

Información sobre ajuste de los modelos de competencia directivo en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,006			
Final	35,076	162,930	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 13 se observa que el valor de Chi cuadrado = 162,930 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 14

Determinación del pseudo R -cuadrado

Cox y Snell	,745
Nagelkerke	,862
McFadden	,700

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (Competencia del directivo). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 86,2% tal variabilidad. Por tanto la incidencia determina a la mayoría de la población analizada

Tabla 15

Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Competencia del directivo

		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	95% de	
							intervalo de estándar	confianza
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-9,533	1,247	58,471	1	,000	-11,976	-7,089
	[Gestioneducativa = 2]	-3,045	,724	17,695	1	,000	-4,463	-1,626
Ubicación	[competenciadeldirect=1]	-10,855	1,356	64,051	1	,000	-13,514	-8,197
	[competenciadeldirect=2]	-6,289	1,031	37,193	1	,000	-8,310	-4,268
	[competenciadeldirect=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 15 el análisis de regresión logística ordinal indica un puntaje Chi cuadrado de Wald es de 37,193 mayor a 4 puntos, lo cual significa que a medida que la competencia del directivo mejora, también mejora la Gestión educativa y el valor $p = 0,000 < \alpha 0,01$ indica que la incidencia de la competencia del directivo es significativa en la Gestión educativa percibida por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna concluyendo que La Competencia del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

3.2.2. La comunicación efectiva en la gestión educativa *Hipótesis específica 1*

La prueba de hipótesis específica 1, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₀: La Comunicación efectivano tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

H₁: La Comunicación efectiva tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Tabla 16

Información sobre ajuste de los modelos sobre comunicación en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	187,824			
Final	44,559	143,265	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 16 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 143,265 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 17

Determinación del pseudo R –cuadrado para comunicación en la gestión

Cox y Snell	,709
Nagelkerke	,819
McFadden	,616

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (La Comunicación efectiva). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 81,9% tal variabilidad.

Tabla 18

Estimación de los parámetros de la Comunicación efectiva en la Gestión educativa

		Estimación	Error intervalo de estándar	Wald	gl	Sig.	95% de	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-8,044	,974	68,174	1	,000	-9,954	-6,135
	[Gestioneducativa = 2]	-2,591	,585	19,595	1	,000	-3,738	-1,444
Ubicación	[Comunicación efectiva=1]	-9,586	1,153	69,073	1	,000	-11,847	-7,325
	[Comunicación efectiva=2]	-5,163	,791	42,550	1	,000	-6,714	-3,612
	[Comunicación efectiva=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 18 con el valor Chi-cuadrado de Wald 42,550 y con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula confirmando que la Comunicación efectiva de la Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

3.2.3. La competencia en la gestión educativa *Hipótesis específica 2*

H₀: La Competencia no tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

H₁: La Competencia tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Tabla 19

Información sobre ajuste de los modelos de competencia en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	180,141			
Final	20,876	159,265	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 19 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 159,265 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 20

Determinación del pseudo R –cuadrado para procesos de gestión

Cox y Snell	,747
Nagelkerke	,863
McFadden	,684

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la

variabilidad en la variable dependiente (Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (Competencia). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 86,3% tal variabilidad.

Tabla 21

Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Competencia

		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	95% de	
		intervalo de estándar					de	
							Límite	
							inferior	
							Límite	
							superior	
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-8,839	1,131	61,051	1	,000	-11,056	-6,622
	[Gestioneducativa = 2]	-2,352	,518	20,632	1	,000	-3,366	-1,337
Ubicación	[competencia=1]	-10,854	1,359	63,821	1	,000	-13,517	-8,191
	[competencia=2]	-5,595	,893	39,267	1	,000	-7,345	-3,845
	[competencia=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 21, el reporte de análisis estadístico indica que con el valor Chi-cuadrado de Wald de 39,267 y con 1 grado de libertad y una significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula determinando que la Competencia incide significativamente en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

3.2.4. La motivación en la gestión educativa

Hipótesis específica 3

H₀: La Motivación del directivo no tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

H₁: La Motivación del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Tabla 22

Información sobre ajuste de los modelos de la motivación en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	200,547			
Final	19,668	180,879	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 22 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 180,879 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 23

Determinación del pseudo R –cuadrado para motivación en la gestión

Cox y Snell	,790
Nagelkerke	,912
McFadden	,777

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Sistema de gestión de recursos humanos de la Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (Motivación del directivo). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 91,2% tal variabilidad.

Tabla 24

Estimación de los parámetros de la Motivación del directivo en Gestión educativa

		Estimación	Error intervalo de estándar	Wald	gl confianza	Sig.	95% de	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-10,020	1,501	44,577	1	,000	-12,961	-7,078
	[Gestioneducativa = 2]	-2,152	,468	21,171	1	,000	-3,068	-1,235
Ubicación	[motivaciondeldirectivo=1]	-31,640	,000	.	1	.	-31,640	-31,640
	[motivaciondeldirectivo=2]	-6,086	1,122	29,439	1	,000	-8,284	-3,887

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 24, el reporte de análisis estadístico indica que con el valor Chi-cuadrado de Wald de 29,439 y con 1 grado de libertad y una significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula determinando que la Motivación del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

3.2.5. La función del directivo en la gestión educativa *Hipótesis específica 4*

H₀: La Función del directivo no tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

H₁: La Función del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Tabla 25

Información sobre ajuste de los modelos de función directivo en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	165,741			
Final	44,246	121,495	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 25 el reporte de análisis indica que el valor de Chi cuadrado es de 121,495 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es ,000 menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Tabla 26

Determinación del pseudo R –cuadrado para función directivo en la gestión

Cox y Snell	,649
Nagelkerke	,750
McFadden	,522

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (La Función del directivo). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 75,0% tal variabilidad.

Tabla 27

Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Función del directivo en la gestión educativa

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-7,618	,969	61,827	1	,000	-9,517	-5,719
	[Gestioneducativa = 2]	-2,945	,717	16,883	1	,000	-4,350	-1,540
Ubicación	[funcioneldirecti=1]	-7,997	1,046	58,409	1	,000	-10,047	-5,946
	[funcioneldirecti=2]	-5,051	,845	35,697	1	,000	-6,709	-3,394
	[funcioneldirecti=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Con el valor Chi-cuadrado de Wald de 35,697y con 1 grado de libertad y una significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula determinando que la Función del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

IV. Discusión

Discusión

El sistema educativo peruano a razón de los cambios implementados en los últimos años, ha tenido como principio la meritocracia y la búsqueda de la eficiencia para alcanzar los altos niveles del desarrollo escolar, ante ello, uno de los principios rectores fue la gestión que se realiza ya que se percibe que la deficiencia de la misma fue producto de tener personas en el cargo que no reunían las competencias necesarias para guiar las estrategias de la institución, lo que se derivaba en deficiencias de los resultados académicos, así como de una alta manifestación del conflicto entre los integrantes de la organización.

Cabe señalar que los nuevos directivos, inciden en la calidad de gestión educativa, donde las actividades institucionales, pedagógicas, administrativas y comunales deben ser los ejes del desarrollo y bases del accionar de los procedimientos con las cuales debe alcanzar su mayor plenitud, por consiguiente, se espera que los cambios suscitados puedan mostrar sus niveles de competencia dentro de la zona convirtiéndose en acciones estratégicas, por ello, la problemática se destinó en este estudio a generar conocimiento de los supuestos cambios alcanzados a la fecha, por ello, se establece el objetivo de encontrar dichos niveles.

Del reporte estadístico, se observa que en la competencia del directivo, la percepción de los participantes es que alcanzan una Competencia Media, (43,9%) lo que indica que si bien es cierto existe una mejora aún falta mayor consistencia en el desarrollo profesional para direccionar estratégicamente las actividades educativas, ya que también en sus dimensiones, solo alcanzaron el nivel Medio en forma general; del mismo modo se observa que la gestión educativa desde la óptica de la actividad,

también alcanza el nivel Regular (47,4%) reflejándose la misma tendencia en todas sus dimensiones, lo que indica que existe una incidencia en la concatenación de las variables, concluyendo que aún debe mejorarse para alcanzar el mayor grado de gestión.

Dichos resultados a nivel descriptivo son sustentados a razón de las conclusiones de Miranda (2016) quien encontró una tendencia de mejoramiento sobre las acciones educativas en las instituciones educativas parroquiales como

efecto de la aplicación de estrategias de capacitación al personal directivo en forma continua, también es congruente con la conclusión de Távora (2014) quien determinó una influencia significativa, de las acciones del mando integral en las acciones de cumplimiento del plan operativo de gestión de las instituciones de educación superior, en consecuencia se consolida que toda organización crece de acuerdo a la capacidad de gestión de sus rectores.

Respecto al análisis de los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis general, muestran la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 86,2% tal variabilidad. Por tanto la incidencia determina a la mayoría de la población analizada, el análisis de regresión logística ordinal indica un puntaje Chi cuadrado de Wald es de 37,193 mayor a 4 puntos, lo cual significa que a medida que la competencia del directivo mejora, también mejora la Gestión educativa y el valor $p = 0,000 < \alpha 0,01$ indica que la incidencia de la competencia del directivo es significativa en la Gestión educativa percibida por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018, en este estudio se demostró que la competencia del directivo tiene incidencia significativa en la gestión educativa cuya tendencia se observa de regular a buena lo que implica que los procedimientos de gestión aun precisan de ser mejoradas en todos los ámbitos, especialmente en las acciones institucionales, pedagógicas, administrativas donde el director tiene trascendencia para generar cambios sustantivos. En ese sentido el reporte de las conclusiones de Bustamante (2015) permite explicar que cuando una institución tiene una persona con alta capacidad de gestión, resuelve acciones de organización y ejecución de planes organizacionales, por ello determino la existencia de una relación significativa entre la capacidad de gestión frente al desarrollo organizacional refrendado con un coeficiente de correlación r Pearson de ,856, lo que indica que mejor capacidad de gestión, mayor será el nivel de desarrollo organizacional. Las afirmaciones anteriores son concordantes con las alcanzadas por Trujillo (2016) quien menciona que las características de Competencia Gerencial determinan los niveles de éxito de una institución, dado que dependiendo de las condiciones del gerente las

acciones educativas tienden al crecimiento sustantivo de las bases y del capital de la organización que se establece dentro de la dinámica de competencia del sistema.

Asimismo, en el análisis de las hipótesis específicas, se ha encontrado que las dimensiones de la competencia del directivo tienen alta incidencia en la gestión educativa partiendo desde la comunicación en la cual se determinó que su incidencia alcanza como impacto al 81,9% de la población, lo que indica claramente la importancia de un sistema de comunicación coherente y concordante con la forma de trabajo dentro de la institución, en este respecto, debe señalarse que se coincide con Salinas (2017) quien desarrollo el estudio sobre la comunicación en el ambiente laboral, encontrando que existe relación directa y significativa entre estas variables, ya que considera fundamental que las acciones de la comunicación cuando es asertiva transparente, genera buen ambiente y desarrolla confianza entre los integrantes de manera que se evita una serie de inconvenientes referidos a la desinformación, así como reduce el conflicto al mínimo, ya que posibilita las condiciones de gestión directa. Del mismo modo se halló un nivel Medio en la competencia de competencia de los directivos frente al nivel media de gestión educativa, por ello, en la prueba de hipótesis se encontró que el coeficiente de Nagelkerke determina que existe una incidencia al 86,3% de variabilidad donde el coeficiente chi cuadrado de Wald es de 39,267 y el valor $p= ,000$ por tanto determina la alta incidencia positiva entre las variables analizadas, este resultado es concordante con lo encontrado por Pacherrres (2015) quien estableció que la competencia son todas aquellas actividades realizadas por el responsable de la conducción de la organización, asumiendo un liderazgo proactivo y visionario que conlleva a la institución a realizar una buena gestión con la cual se cumplen los propósitos establecidos acrecentando los niveles de economía y éxito empresarial. También se halló que la motivación del directivo es altamente importante ya que su incidencia implica al 91,2% de la población analizada, siendo que los aspecto motivacionales determinan el interés personal e institucional a la realización de las condiciones propias de una adecuada gestión dentro de los niveles de desarrollo de actividades planteadas como lineamientos en la organización, asegurando su éxito, como bien lo precisa Gonzales (2017) quien encontró relación directa y significativa

entre las estrategias motivacionales de logro en el cumplimiento de la gestión por resultados donde el r_s Spearman de ,786 y $p=$,000 confirmaron la relación lineal indicando que a mayor estrategia de motivación aplicada a los trabajadores mejores niveles de cumplimiento de gestión en los resultados de un periodo laboral. Finalmente se estableció que la función del directivo tiene un alta incidencia en la gestión educativa, a razón de la Nagelkerke que indica que al 75,0% esta variable incide en su variabilidad ya que determina un coeficiente Chi cuadrada de Wald de 35,697 con un valor $p =$,000 lo que permitió confirmar la hipótesis alterna, dicho resultado también es similar a lo encontrado por Ochoa (2016) quien indica que la excelencia educativa está determinado por la calidad de las actividades que cumple como función el director o gerente de la institución.

V. Conclusiones

Primera. Ha quedado demostrado por el puntaje de Waldde 37,193 con 1 grado de libertad y una significancia de $0,000 < a 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Segunda. Ha quedado demostrado mediante la prueba de Nagelkerkecon un 81,9% de variabilidad, y los puntajes de Wlad 42,550 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que La Comunicación efectiva incide significativamente en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Tercera. Ha quedado demostrado mediante la prueba de Nagelkerkecon un 86.3% y los puntajes deWald 39, 276 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Cuarta. Ha quedado demostrado con la prueba deNagelkerkecon un 91,2% de variabilidad, y los puntajes de Wald 29,439 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis

nula determinando que la Motivación del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Quinta. Ha quedado demostrado con la prueba de Nagelkerke con un 75,0% de variabilidad, y los puntajes de Wald 55,170 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la Función del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

VI. Recomendaciones

Primera: A los directivos de las instituciones educativas públicas, especialmente de las instituciones educativas abordadas para este estudio, se recomienda tomar en cuenta los aspectos de su perfil y de sus habilidades que según los participantes en general sostienen, ya que de esta manera se muestra el nivel de desarrollo que alcanza la institución así como es la percepción del reflejo que irradia con sus acciones frente a las diversas actividades de la tarea educativa.

Segunda: Se recomienda generar talleres de reflexión sobre las diversas formas como la comunicación determina las acciones de las actividades en general de gestión, siendo importante terminar en la acción directa y transparente que se

debe lograr con las diversas estrategias comunicacionales entre los directivos y los demás integrantes, ya que de esta manera se evita la desinformación.

Tercera: Se recomienda socializar los planes operativos de manera general de la institución, de esta manera la rendición de cuentas es un procedimiento de la cultura de transparencia con ello, se establecen los propósitos comunes dentro de la organización, es por ello, la importancia de las charlas de compartir las múltiples actividades con todos para aportar y recoger propuestas de desarrollo de la institución educativa.

Cuarta: Se recomienda realizar charlas de intervención del desarrollo humano desde el enfoque de la psicología organizacional, donde uno de los temas principales debe ser la motivación del trabajador para alcanzar su plenitud, así como para aceptar las decisiones de la jerarquía, considerando que solo las ganas y la disposición al cambio genera situaciones positivas.

Quinta: se recomienda realizar talleres de impulso institucional, para establecer en un plan de acción conjunto sobre los aspectos funcionales de los directivos, que ayuden al mejoramiento de las actividades dentro de la institución.

VIII. Referencias

REFERENCIAS

Bernal, R. (2017). *Formación de formadores* . Bogotá: Norma.

- Blanco, R. (2008). *La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y de la escuela de hoy*. E. Buenos Aires: Kapeluz.
- Bolívar, A. (2009). *La Competencia en las Escuelas: Una visión del desarrollo en el aprendizaje*. Madrid: Narcea.
- Borjas, L. (2017). *Funciones del directivo de las escuelas Bolivarianas*. Caracas - Venezuela: (Tesis de maestría) Universidad Rafael Marial Barnal.
- Browm, L. (2008). *Comunicación organizacional*. Madrid: Paidos.
- Bustamante, C., & Zárate, I. (2017). *Competencia directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria en la RED N° 04, UGEL N° 02; Independencia, 2017*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Campbell, H. (2009). *Desarrollo organizacional*. México DF: MacGraw Hill.
- Casassus, H. (2008). *La enseñanza y los profesores. La profesión de enseñar*. Barcelona: Paidos.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración en los nuevos tiempos*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Daft, R. (2009). *Teoría y diseño organizacional*. México DF: Prentice Hall.
- Davis, J. (2009). *Gerencia estratégica*. Bogotá: Gránica.
- Díaz, C. (2005). *Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores*. Madrid: Síntesis.
- Donadello, Z. (2015). *Competencia del conocimiento, competencias, competencia e impacto en la Gestión educativa del centro. Estudio de un caso de un CRA*. Zaragoza - España: Universidad de Zaragoza.
- García, E. (2017). *La Competencia escolar como medio para lograr la Gestión en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. México DF: Universidad de Nuevo León.
- García, J. (2009). *La Competencia de Gestión en educación*. Madrid: La Muralla.
- Gerstner, J. (2008). *Gerencia exitosa*. San Luis - México: Trillas.
- Gibson, M. (2009). *Desarrollo y cultura organizacional*. Barcelona: Paidos.

- Gonzales, E. (2016). *Competencia del directivo en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 3077 UGEL 04*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Hincapie, G. (2012). *Competencia de la crisis y del cambio Estudio de caso de una institución educativa del suroeste Antioqueño*. Medellín - Colombia: Universidad de San Buenaventura Seccional.
- Koontz, H. (2009). *Administración. Una perspectiva global*. México DF: MacGraw Hill.
- Lagos, S. (2016). *La Competencia de los funcionarios escolares y la supervisión de resultados en las escuelas de Zulia*. Caracas - Venezuela: (Tesis de Maestria) Universidad de Zulia.
- Loria, D. (2009). *Gestión educativa en América Latina*. Buenos Aires: Santillana.
- Madrigal, I. (2009). *Habilidades directivas*. Madrid: Thomsom.
- Manes, J. (2009). *Competencia estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Gránica.
- Marquez, P. (2009). *Gestión e innovación educativa en los centros*. Madrid: Síntesis.
- Martinez, S. (2017). *Factores que inciden en el rol del directivo escolar en escuelas en plan de mejoramiento*. Lima - Perú: (Tesis doctoral) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mendoza, R. (2005). *Competencia y Gestión total*. México DF: Limusa.
- MINEDU. (2017). *Lineamientos para la Competencia escolar*. Lima: Documento de trabajo sin editar.
- Montenegro, P. (2012). *La direccción de las Escuelas que queremos*. Lima Perú: Mantaro.
- Murillo, F. (2006). *La investigación sobre eficacia escolar*. Barcelona: Octaedro.
- OREALC. (2007). *Educación de Gestión para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: UNESCO - Editores.

- Prieto, S. (2008). *Psicología laboral*. Madrid: Planeta.
- Ramos, E. (2017). *Competencia del directivo incide en la Gestión educativa de las instituciones públicas en Ate Vitarte*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Reyes, I. (2012). *Competencia directivo y desempeño docente en el nivel Secundaria de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. Lima Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Riffo, C. (2017). *Competencia Educativa y resultados académicos en Escuelas Municipales*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall.
- Schmelkes, S. (2007). *Educación para la vida*. Buenos Aires: Aique.
- Sovero, F. (2012). *Administración de las Instituciones Educativas*. Lima: Mantaro.
- Stoner, J. (2008). *Administración*. México DF: Trillas.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Instrumento de la variable1

Anexo 4: Instrumento de la variable2

Anexo 5: Base de datos de la variable 1

Anexo 6: Base de datos de la variable 2

Anexo 7: Carta de presentación

Anexo 8: Certificado de validez del instrumento

Anexo 9: Constancia de registro del título

Anexo 1: Artículo científico

Competencia del directivo en la gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018.

Sonia Gamarra Espejo

**ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Resumen

El objetivo de la investigación se formular con el propósito de "Determinar la incidencia de la Competencia del directivo en la gestión educativa según los docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018" es de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y de correlación causal, en el enfoque cuantitativo, se analizó una muestra probabilística estratificada de 116 participantes, se aplicó un instrumento para recolectar datos de la Competencia del directivo y otro para la Gestión educativa el cual fue validado por juicio de expertos y determinado por grado de confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach, la misma que resultado aplicable al estudio. Los resultados concluyen que: Los resultados de la prueba de regresión ordinal reporta que la Nagelkerke presenta un 86,2% de variabilidad, y los resultados de la prueba de líneas paralelas reporta el valor Chi-cuadrado de 37,193 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Palabras claves: Competencia del directivo- Gestión educativa.

Abstract

The objective of the research is to formulate with the purpose of "Determine the incidence of the manager's competence in educational management according to the teachers of educational institutions of Los Olivos 2018" This is a basic type, of non-experimental crosssectional design and of causal correlation, in the quantitative approach, a stratified probability sample of 116 participants was analyzed, an instrument was applied to collect data from the Manager's Competence and another for the Educational management which was validated by expert judgment and determined by degree of reliability with the Alpha coefficient of Cronbach, which was applicable to the study.

The results conclude that: The results of the ordinal regression test report that the Nagelkerke presents 86.2% variability, and the results of the parallel line test report the Chisquare value of 37.193 with 1 degree of freedom and a significance of 0,000 less than 0.05, consequently the null hypothesis is rejected, determining that the Manager's competence has a significant impact on the educational management of teachers in the educational institutions of Los Olivos district 2018

Keywords: Managerial competence - Educational management

I. Introducción

Desde el cambio de los enfoques en el mundo en general como consecuencia de la apertura del mercado global y la dinamización de la economía, así como la reducción de las brechas comunicacionales mediante la implementación de la tecnología virtual y comunicacional, las organizaciones se abocaron en tres aspectos fundamentales, el primero en las distintas formas de generación el mantenimiento del flujo de la economía en concordancia con las acciones dentro del mercado global, el segundo referido a la alta producción de medios materiales y productos de alta calidad así como de los servicios de alta consistencia para de este modo filiar a usuarios o clientes que comparten la filosofía o imagen organizacional, siendo el tercero el referido al ser humano ya que se considera como el responsable de la nueva forma de observar el capital organizacional, considerándose que siendo único con alta competencia para generar situaciones estratégicas de desarrollo.

Gerald (2016) preciso en la conferencia mundial de la gestión de recursos humanos que una organización que invierte en el desarrollo potencial de sus trabajadores, está asegurando su más preciado capital ya que la identificación, y el crecimiento de cada uno de ellos asegura una participación positiva para la producción, siendo el trabajador quien conoce la operatividad de los procedimientos de la producción industrial o del alto nivel de servicio a la sociedad. En el Perú, los cambios acontecidos especialmente desde el inicio del presente siglo, remecieron las estructuras del sistema educativo, partiendo desde la modificación de la Ley General de Educación que refiere las metas a ser logradas antes del bicentenario que se plasma en el año 2021, pero el impacto más profundo se concibió en el cambio del régimen laboral del docente con la promulgación e implementación de la Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial, Ley N° 29444, en la cual detalla el desarrollo del docente en base a meritocracia y alta acreditación de las funciones laborales, para ello se establece que el procedimiento idóneo es la designación y no el nombramiento, como también el encargo de las funciones todas ellas a través de un riguroso proceso de evaluación de los conocimientos, estudios de perfeccionamiento en la tarea educativa.

Riffo, (2017) considera que la mayoría de los directivos de los establecimientos adscribieron a su proceso de mejoramiento prácticas centradas en el aprendizaje de los docentes y de la acción docente en el aula, lo que implicó un cambio de paradigma en la conducción escolar. Asimismo Lagos, (2016) requiere de un desempeño acorde con las

exigencias del sistema educativo, Hincapie, (2012) indica que: El personal directivo debe promover actividades de integración que favorezcan las relaciones de afiliación e identidad institucional necesarias para el fortalecimiento del ambiente organizacional. Bustamante y Zárate, (2017) concluyeron que La competencia directivo se correlaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria en la RED N° 04, UGEL N° 02; Independencia – 2017. Reyes,

(2012)Gonzales, (2016) sustentan que para la toma de decisiones en asuntos relacionados con la organización social escolar, además se determinó que la dirección posee un nivel mediano bajo.

Competencia del directivo

Desde la perspectiva de la práctica en la vida institucional del nivel escolar se espera que la acción del directivo sea determinante en el logro del propósito educativo que es brindar servicio eficiente de la Gestión educativa en la cual los procesos sistemáticos de la Competencia debe realizarse en dos componentes claros y contundentes el primero debe relacionarse a la acción de la administración con sus elementos de planificación, organización, dirección y control, el segundo es el establecimiento del enfoque de desarrollo de competencias y de sistemas.

Al respecto Manes, (2009) lo define como: Es la acción de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la Competencia estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural. En ese sentido Bernal, (2017) sostiene que la Competencia del directivo se orienta hacia la vinculación con la comunidad, siendo responsable de la participación de la escuela en la búsqueda de solución a los problemas comunes, así como del éxito o fracaso del centro educativo. Por ello se concuerda con el enfoque actual de la Competencia del directivo presentado por Bolívar (2009) quien es el iniciador de la concepción de la competencia del directivo como un elemento principal ya que se considera que la escuela tienen un fin social, concibiéndola entonces como un proceso de organización, empleo de los recursos existentes para lograr objetivos predeterminados en la institución. De esa manera, para el MINEDU, (2017) la Competencia del directivo puede considerarse como: El conjunto de tareas que realiza el Directivo dentro de la organización para el logro exitoso de los objetivos y metas propuestas, siendo también esenciales las habilidades del mismo para comunicarse con el personal a su cargo, de esta forma, establecer una comunicación adecuada entre sus miembros.

En esa misma línea de análisis se puede articular el aporte de Chiavenato, (2008) quien señala: El Directivo eficiente hace las cosas de manera correcta, resuelve problemas, cuida los recursos, cumple con su deber, reduce costos, utiliza alternativas creativas, optimiza el uso de los recursos. Del mismo modo se resalta la capacidad del directivo en las funciones de solución de problemas institucionales de carácter laboral, así como del mismo ambiente en la cual las interrelaciones forman grupos de trabajo entre docentes, trabajadores administrativos y los padres de familia. Al respecto se fundamenta con el aporte teórico de Robbins, (2009) quien manifiesta que la Competencia directiva es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. En tal sentido la Competencia del directivo debe estar enmarcada en la realización de tareas con el personal a su cargo, de tal forma que todos apoyen y se capaciten para mejorar su desempeño dentro de la institución educativa.

Por ello según Sovero, (2012) la Competencia del directivo debe basarse en la unificación de criterios con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, generando satisfacciones tanto personales como colectivas dentro de la organización escolar, generando un mejoramiento del desempeño laboral del personal docente. Considerando que la Competencia proviene del enfoque organizacional se cita a Koontz, (2009) quien define que la Competencia del directivo es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajen juntas para lograr propósitos eficientemente seleccionados, de ello se desprende que en la institución educativa las relaciones interpersonales puede variar dependiendo de las características de organización y de compartir de la visión institucional.

Gestión educativa

La Gestión educativa en las instituciones educativas debe ser el punto de partida en el mejoramiento de la Gestión de vida, donde la evaluación de lo aprendido debe ser primordial y fundamental para realizar un cambio en la educación y un medio de obtención de trabajo que conlleve a mejorar la economía del país. En tales circunstancias, Loria, (2009) señala: Las instituciones dedicadas a la educación, reflexionan y toman estas definiciones de

Gestión para resaltar la necesidad de avanzar en el afianzamiento de la educación en todos los niveles y mejorar la Gestión de vida. Como parte de esta búsqueda de la Gestión se debe considerar a la evaluación del aprendizaje como un elemento importante. La educación debe ser considerada como un componente fundamental que lleve al país a un cambio profundo, y como el medio principal para la generación de empleos: además de una participación más equitativa de la economía, el federalismo y apoyo al desarrollo regional. La Gestión es un valor determinante en educación, ya que nos permite reconocer la tarea de lo que está bien y de lo que falta lograr, es también la adaptación de la vida, armonía y respaldo entre lo que pensamos, decimos y hablamos, teniendo en cuenta a todos los integrantes de la comunidad educativa.

Asimismo, Marquez, (2009) expresa: La Gestión es un valor que se ejerce con una mente bien formada, esto es una mente abierta y responsablemente libre. La Gestión a través de la educación es la manifestación de la tarea noble del bien saber, bien ser, bien hacer y bien tener. Por lo tanto, la coherencia de vida, armonía y consistencia entre el pensar, decir y actuar.

Dimensiones de la Gestión educativa

La Gestión educativa es considerada por el Minedu (2017) como un medio para que las personas logren un desarrollo pleno, por la cual pueda aportar a la sociedad a través de la educación que aprenden a lo largo de su vida. Al respecto, Marquez, (2009) señala que un sistema educativo de Gestión se caracteriza por su capacidad para: (a) Ser accesible a todos los ciudadanos; (b) Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades, las cuales promoverán lo más posible su progreso, tanto académico como personal; (c) Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente, el trabajo colaborativo del profesorado); (d) Propiciar la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas; (e) Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad; (f) Estimular, facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado, así como de los demás profesionales del centro educativo.

Un sistema educativo de Gestión depende principalmente del medio donde se realice el estudiante y las facilidades que tenga para desarrollarse en el aspecto académico, además del trabajo docente en su preparación personal y profesional y con valores que transmitan al alumnado, así como también involucrar a todos los integrantes de la comunidad educativa. Por ello, es necesario identificar sus dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

Problema general

¿De qué manera la Competencia del directivo incide en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?

Hipótesis general

La Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

Objetivo general

Determinar la incidencia de la Competencia del directivo en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

II. Metodología

Para el desarrollo de la investigación, se asumió los lineamientos teóricos de Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) quien menciona que los estudios no experimentales, son aquellas que se realizan mediante la captación del fenómeno del problema en su misma característica y naturaleza, es decir que no existe manipulación alguna de sus características, asimismo, se refiere que en este tipo de diseño el investigador solo considera los procedimientos sin interferir con el objetivo del estudio.

El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:



Dónde:

m: Unidad de Análisis (Muestra de estudio) X1.

Medición a la variable Competencia del directivo

X2. Medición a la variable Gestión educativa

Coincidiendo con Hernandez, Fernandez, y Baptista, (2010) se procedió dentro de la secuencia lógica del método científico de investigación, por ello, la especificación de los procedimientos hipotético deductivo indica la consistencia desde la formulación del problema identificando los aspectos a ser analizado, del mismo modo las tendencias de gestión del conocimiento del marco teórico, que fundamenta las características de cada elemento, para la presentación de hipótesis y luego ponerlo a prueba cuyos resultados sirven para la resolución de la problemática con alto nivel de veracidad.

La población está conformada por docentes de 5 instituciones educativas del distrito de Los Olivos, que corresponden a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, por tanto que en su totalidad son 165 docentes del nivel de educación secundaria, que por el tamaño de la misma se define como una población conocida, por tanto permite seleccionar mediante los procedimientos técnicos, en tal sentido se tipifica como una muestra probabilística ya que se determina mediante procedimiento de cálculo matemático se toma a 116 docentes. Del mismo modo, para el cumplimiento de la distribución equitativa, dado que los docentes corresponden a 5 instituciones educativas, se procede a la aplicación de la fórmula de afijación de Aiken.

$$\text{Fracción de afijación: } f = \frac{115.6}{165} = 0.700$$

Muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos

Nº	Instituciones educativas	Población	Afijación	Muestra
----	--------------------------	-----------	-----------	---------

1	Cesar Vallejo	42	0.700	29
2	Perú - Japón	45	0.700	32
3	Andrés RázzuriGoyoneche	20	0.700	14
4	Carlos Cueto Fernandini	30	0.700	21
5	San Martin	28	0.700	20
Total		165	0.700	116

Para la selección de los participantes se estableció la técnica de selección denominada aleatoria simple o mediante sorteo en la cual todos los integrantes participaron y tuvieron la misma oportunidad de ser seleccionados.

Por la característica del estudio y en concordancia con los dispositivos teóricos sostenidos por Bernal (2009) se hizo uso de la técnica de la encuesta y se hizo uso de dos instrumentos tipo escala Likert, que fueron elaborados mediante el procedimiento de operacionalización de las variables, del mismo modo se verificó su coherencia, claridad frente a la concordancia de los problemas especificados, los objetivos y las hipótesis desde la concepción del marco teórico. Dichos instrumentos presentan tres partes esenciales, el primero menciona sus características del propósito de aplicación, el segundo conformado por el cuerpo de ítems que refleja su estructura en dimensiones e indicadores y finalmente establece su forma de evaluación. Para dar respuesta a los procedimientos de análisis respecto a las hipótesis, se hizo uso del método de regresión logística ordinal, debido que las variables presentan datos cualitativos y el objetivo es demostrar el grado de incidencia de una variable sobre otra dentro de un espacio y tiempo determinado, según los puntos de vista de los encuestados y de la forma como perciben el problema del estudio.

III. Resultados

De acuerdo a los procedimientos se presenta los resultados descriptivos, de las variables y sus dimensiones, las mismas que se establecen en frecuencias descriptivas según los niveles previstos.

Competencia del directivo

Distribución frecuencias de la Competencia del directivo que percibe los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Niveles	fr	%
Bajo (24 - 56)	21	18,1
Medio (57 - 88)	51	44,0
Alto (89 - 120)	44	37,9
Total	116	100,0

La tabla muestra los resultados en frecuencias respecto a los niveles alcanzados en la competencia del directivo, de ello se tiene que el 43,9% percibe que la competencia del directivo es de nivel Medio; asimismo, para el 37,9% es de nivel alto, mientras que un 18,1% piensa que es de nivel Bajo. Observándose una tendencia positiva del nivel mostrado, con la cual se puede inferir que se trata de directivos que han estado preparándose continuamente.

Gestión educativa

Distribución del nivel de Gestión educativa percibido por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

Niveles	fr	%
Mala (27 - 63)	17	14,7
Regular (64 - 100)	55	47,4
Buena (101 - 135)	44	37,9
Total	116	100,0

En la tabla, se observa que las tendencias de la percepción de la gestión educativa es positiva, en la misma se observa que para el 47,4% la gestión educativa es de nivel Regular, mientras que para el 37,9% es de nivel Buena, y para una minoría de 14,6% es de nivel mala, esto puede incidir que en estos últimos tiempos los gestores tienen responsabilidad de conducir las acciones de manera dinámica.

Resultados inferenciales

Competencia del directivo y Gestión educativa

Hipótesis general

H0: La Competencia del directivo no tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018. **Hi:** La Competencia del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018.

Información sobre ajuste de los modelos de competencia directivo en la gestión

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,006			
Final	35,076	162,930	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 13 se observa que el valor de Chi cuadrado = 162,930 con 2 grados de libertad y el nivel de significancia es menor a 0,05, por tanto se establece que el modelo se ajusta al análisis para la prueba de hipótesis.

Determinación del pseudo R -cuadrado

Cox y Snell	,745
Nagelkerke	,862
McFadden	,700

Función de vínculo: Logit.

Muestra, en este tipo de modelos, medidas equivalentes al coeficiente de determinación, R², de los modelos lineales, que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente (Gestión educativa) asociada con los factores de predicción (Competencia del directivo). Estos valores de la pseudo-r cuadrado son respetables muestras de la variabilidad explicada por el modelo, y en ellas se observa que la Nagelkerke estima en un 86,2% tal variabilidad. Por tanto la incidencia determina a la mayoría de la población analizada

Estimación de los parámetros de la Gestión educativa en la Competencia del directivo

	Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	95% de
	intervalo de estándar		confianza			

						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gestioneducativa = 1]	-9,533	1,247	58,471	1 ,000	-11,976	-7,089
	[Gestioneducativa = 2]	-3,045	,724	17,695	1 ,000	-4,463	-1,626
Ubicación	[competenciadeldirect=1]	-10,855	1,356	64,051	1 ,000	-13,514	-8,197
	[competenciadeldirect=2]	-6,289	1,031	37,193	1 ,000	-8,310	-4,268
	[competenciadeldirect=3]	0 ^a	.	.	0 .	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En la tabla 15 el análisis de regresión logística ordinal indica un puntaje Chi cuadrado de Wald es de 37,193 mayor a 4 puntos, lo cual significa que a medida que la competencia del directivo mejora, también mejora la Gestión educativa y el valor $p = 0,000 < \alpha 0,01$ indica que la incidencia de la competencia del directivo es significativa en la Gestión educativa percibida por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna concluyendo que La Competencia del directivo tiene incidencia directa y significativa en la Gestión educativa según los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

IV. Discusión

El sistema educativo peruano a razón de los cambios implementados en los últimos años, ha tenido como principio la meritocracia y la búsqueda de la eficiencia para alcanzar los altos niveles del desarrollo escolar, ante ello, uno de los principios rectores fue la gestión que se realiza ya que se percibe que la deficiencia de la misma fue producto de tener personas en el cargo que no reunían las competencias necesarias para guiar las estrategias de la institución, lo que se derivaba en deficiencias de los resultados académicos, así como de una alta manifestación del conflicto entre los integrantes de la organización.

Del reporte estadístico, se observa que en la competencia del directivo, la percepción de los participantes es que alcanzan una Competencia Media, (43,9%) lo que indica que si bien es cierto existe una mejora aún falta mayor consistencia en el desarrollo profesional para direccionar estratégicamente las actividades educativas, ya que también en sus dimensiones, solo alcanzaron el nivel Medio en forma general; del mismo modo se observa que la gestión educativa desde la óptica de la actividad, también alcanza el nivel Regular (47,4%) reflejándose la misma tendencia en todas sus dimensiones, lo que indica que existe una incidencia en la concatenación de las variables, concluyendo que aún debe mejorarse para alcanzar el mayor grado de gestión.

Dichos resultados a nivel descriptivo son sustentados a razón de las conclusiones de Miranda (2016) quien encontró una tendencia de mejoramiento sobre las acciones educativas en las instituciones educativas parroquiales como efecto de la aplicación de estrategias de capacitación al personal directivo en forma continua, también es congruente con la conclusión de Távara (2014) quien determinó una influencia significativa, de las acciones del mando integral en las acciones de cumplimiento del plan operativo de gestión de las instituciones de educación superior, en consecuencia se consolida que toda organización crece de acuerdo a la capacidad de gestión de sus rectores.

Respecto al análisis de los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis general, en este estudio se demostró que la competencia del directivo tiene incidencia significativa en la gestión educativa cuya tendencia se observa de regular a buena lo que implica que los procedimientos de gestión aun precisan de ser mejoradas en todos los ámbitos, especialmente en las acciones institucionales, pedagógicas, administrativas donde el director tiene trascendencia para generar cambios sustantivos. En ese sentido el reporte de las conclusiones de Bustamante (2015) permite explicar que cuando una institución tiene una persona con alta capacidad de gestión, resuelve acciones de organización y ejecución de planes organizacionales, por ello determino la existencia de una relación significativa entre la capacidad de gestión frente al desarrollo organizacional refrendado con un coeficiente de correlación r Pearson de ,856, lo que indica que mejor capacidad de gestión, mayor será el nivel de desarrollo organizacional. Las afirmaciones anteriores son concordantes con las alcanzadas por Trujillo (2016) quien menciona que las características de Competencia Gerencial determinan los niveles de éxito de una institución, dado que dependiendo de las condiciones del gerente las acciones educativas tienden al crecimiento sustantivo de las bases y del capital de la organización que se establece dentro de la dinámica de competencia del sistema.

V. Conclusiones

Los resultados de la prueba de regresión ordinal reporta que la Nagelkerke presenta un 86,2% de variabilidad, y los resultados de la prueba de líneas paralelas reporta el valor Chi cuadrado de 37,193 con 1 grado de libertad y una significancia de 0,000 menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula determinando que la Competencia del directivo incide significativamente en la Gestión educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos 2018

REFERENCIAS


- Bernal, R. (2017). *Formación de formadores*. Bogotá: Norma.
- Bolívar, A. (2009). *La Competencia en las Escuelas: Una visión del desarrollo en el aprendizaje*. Madrid: Narcea.
- Borjas, L. (2017). *Funciones del directivo de las escuelas Bolivarianas*. Caracas - Venezuela: (Tesis de maestría) Universidad Rafael Marial Barnal.
- García, E. (2017). *La Competencia escolar como medio para lograr la Gestión en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. México DF: Universidad de Nuevo León.
- García, J. (2009). *La Competencia de Gestión en educación*. Madrid: La Muralla.
- Gonzales, E. (2016). *Competencia del directivo en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 3077 UGEL 04*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Hincapié, G. (2012). *Competencia de la crisis y del cambio Estudio de caso de una institución educativa del suroeste Antioqueño*. Medellín - Colombia: Universidad de San Buenaventura Seccional.
- Martínez, S. (2017). *Factores que inciden en el rol del directivo escolar en escuelas en plan de mejoramiento*. Lima - Perú: (Tesis doctoral) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mendoza, R. (2005). *Competencia y Gestión total*. México DF: Limusa.
- MINEDU. (2017). *Lineamientos para la Competencia escolar*. Lima: Documento de trabajo sin editar.
- Montenegro, P. (2012). *La dirección de las Escuelas que queremos*. Lima Perú: Mantaro.
- Prieto, S. (2008). *Psicología laboral*. Madrid: Planeta.
- Ramos, E. (2017). *Competencia del directivo incide en la Gestión educativa de las instituciones públicas en Ate Vitarte*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall.
- Schmelkes, S. (2007). *Educación para la vida*. Buenos Aires: Aique.
- Sovero, F. (2012). *Administración de las Instituciones Educativas*. Lima: Mantaro.
- Stoner, J. (2008). *Administración*. México DF: Trillas.

Anexo 2: Matriz de consistencia

La aplicación de la competencia del directivo en la gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018

Competencia del directivo en la gestión educativa según docentes del distrito de Los Olivos UGEL 01 -2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES		COMPETENCIA DEL DIRECTIVO
1.4.1. Problema general ¿De qué manera la incidencia en la Gestión educativa de docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?	1.7.1. Objetivo general Determinar la incidencia de la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018	1.6.1. Hipótesis general La Competencia del directivo en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018	1.6.1. Hipótesis general La Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018	Variable 1. Competencia Comunicación efectiva	Competencia del directivo Escala y Nivel y Competencia del directivo
		Asertividad	5, 6	2.Casi eficiente	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
	1.7.2. Objetivos específicos	1.6.2. Hipótesis específicos		Competencia	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
1.4.2. Problemas específicos Problemas específico 1 ¿De qué manera la competencia en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?	Objetivo específico 1 Determinar la incidencia de la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018	Hipótesis específico 1 La Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018		corporativo	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Participación	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Planificación	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Función	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Organización	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Acompañamiento	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Instituciones	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Relevancia	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Pertinencia	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Autonomía de Competencia	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Desarrollo sostenible	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Problemas	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				potencialidades	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?
				Aseguramiento	¿De qué manera la Comunicación efectiva en la Gestión educativa según docentes de Instituciones educativas de Los Olivos 2018?

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DE ANALISIS																																			
<p>2.4. Tipo de investigación Es investigación Básica, según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) en este estudio Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general</p> <p>2.5. Diseño de Investigación Para esta investigación de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde: M: Unidad de Análisis (Muestra de estudio) 01. Medición a la variable Competencia del directivo 02. Medición a la variable Gestión educativa r. Coeficiente de correlación</p>	<p>Población En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera como población “al conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” para este caso se toma como población a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos correspondiente a la Unidad de Competencia Educativa Local 02 en el año 2016.</p> <table border="1" data-bbox="529 613 1108 816"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>Instituciones educativas</th> <th>Población</th> <th>Afijación</th> <th>Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Cesar Vallejo</td> <td>42</td> <td>0.700</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Perú - Japón</td> <td>45</td> <td>0.700</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Andrés RázzuriGoyoneche</td> <td>20</td> <td>0.700</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Carlos Cueto Fernandini</td> <td>30</td> <td>0.700</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>San Martin</td> <td>28</td> <td>0.700</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td>165</td> <td>0.700</td> <td>116</td> </tr> </tbody> </table>	Nº	Instituciones educativas	Población	Afijación	Muestra	1	Cesar Vallejo	42	0.700	29	2	Perú - Japón	45	0.700	32	3	Andrés RázzuriGoyoneche	20	0.700	14	4	Carlos Cueto Fernandini	30	0.700	21	5	San Martin	28	0.700	20	Total		165	0.700	116	<p>En el estudio se hará uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento escala de percepciones. de acuerdo con ndez, y Baptista (2010) la escala es el procedimiento recolectar datos a en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajara con un total de 116 unidades muestrales.</p> <p>Nombre</p> <hr/> <p>Autor Administración Aplicación Escala de Percepción de la Competencia del directivo</p> <p>Puntuaciones Bach Sonia Gamarra Espejo Individual y Colectiva 30 minutos</p> <p>Significación (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi Siempre (5) Siempre El cuestionario está dirigido a recoger la percepción de los encuestados respecto a la Competencia que realiza el directivo.</p> <p>Confiability Alfa de Cronbach Prueba piloto 0.88</p> <p>Validez 100% de aplicabilidad según criterio de Jueces la del Rangos</p> <p>Percepción de Competencia directivo Nivel Eficiente Nivel Poco Eficiente Nivel Deficiente</p>	<p>El proceso de análisis de datos cumple el tratamiento de análisis Bivariable, cuantitativo. Es Bivariable, en razón que el estudio se aboca a encontrar en la práctica y a respuesta de los sujetos en investigación respecto a los procedimientos de observación a la Competencia del Directivo en la gestión educativa así como es de orden cuantitativo dado que los procedimientos fueron en base a números de datos y formulas matemáticos. Del procedimiento de Análisis. por lo tanto se amerita realizar las siguientes pruebas. Prueba de correlación. La prueba de correlación se determina mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman. El estadístico p viene dado por la expresión:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables. Nivel de significación Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.</p>
Nº	Instituciones educativas	Población	Afijación	Muestra																																		
1	Cesar Vallejo	42	0.700	29																																		
2	Perú - Japón	45	0.700	32																																		
3	Andrés RázzuriGoyoneche	20	0.700	14																																		
4	Carlos Cueto Fernandini	30	0.700	21																																		
5	San Martin	28	0.700	20																																		
Total		165	0.700	116																																		

		57 - 88 24 - 56	
--	--	--------------------	--

Anexo 3:
Instrumento de recolección de datos

COMPETENCIA DEL DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS ESCUELAS ESTATALES

INSTRUCCIONES

Estimado Colega:

A continuación se le incluyen una serie de preguntas, conformadas por cinco alternativas de respuestas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN), Nunca (N), para la realización de la investigación que se ejecuta como requisito parcial para la presentación del Trabajo de Grado: **COMPETENCIA DEL DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**, el cual tiene como propósito analizar la relación entre la Competencia del directivo incide en la Gestión educativa en las Instituciones del distrito de Los Olivos UGEL 1. Se agradece de antemano, dar respuestas sinceras y objetivas a cada uno de los ítems planteados. Los datos suministrados por Ud., son de vital importancia y utilidad para el investigador, tienen un carácter estrictamente confidencial, por lo tanto, no es necesario escribir su nombre.

BLOQUE I: COMPETENCIA DEL DIRECTIVO

N°	Dimensión: Comunicación efectiva:	S	CS	AV	CN	N
01	Transmite adecuadamente la misión de la institución al personal					
02	Utiliza la comunicación pluridireccional					
03	Comparte información con los miembros del personal					
04	Comunica en base a buenas relaciones con el personal					
05	El nivel de comunicación establece un clima de confianza para el personal					
06	Comunica y delega parte del trabajo a las coordinaciones extraescolares					
	Dimensión: Competencia					
07	Persuade al personal para trabajar en el logro de los objetivos institucionales					
08	Ayuda al personal a identificar sus objetivos individuales					
09	Ejecuta estrategias de mejoramiento de la Gestión					
10	Establece estándares de desempeño					
11	Mantiene el control sobre el horario de trabajo del personal					
12	Evalúa el desempeño del personal					
	Dimensión: Motivación					
13	Es consistente con las metas institucionales					
14	Ayuda a los docentes a participar en las actividades planificadas					

15	Demuestra un alto grado de compromiso con la institución					
16	Motiva hacia la forma de innovar la enseñanza aprendizaje					
17	Incide en alcanzar metas y retos educativos					
18	Inicia y guía permanentemente aspectos del Equidad					
Dimensión: Funciones Directiva						
19	Ayuda a los docentes a realizar las actividades necesarias para enfrentar los retos permanentes de la educación					
20	Elabora el plan anual					
21	Determina las acciones a realizar para lograr los objetivos propuestos					
22	Delega autoridad al personal para la ejecución de actividades					
23	Comparte responsabilidad con el personal en la ejecución de actividades					
24	Define las funciones a realizar por cada miembro del personal					

BLOQUE II: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Dimensión: Equidad	S	CS	AV	CN	N
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar					
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales					

92

03	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables					
04	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo					
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales					
06	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas					
07	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución					
08	Existe posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna					
09	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes					
Dimensión: Relevancia						
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes					
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad					
12	La enseñanza es contextualizada					

13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.					
14	Los profesores organizan estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados					
15	Los educadores evalúan su propia práctica					
Dimensión: Pertinencia						
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local					
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
18	El centro de la práctica pedagógica es el estudiante					
19	Los recursos materiales están a disposición oportuna del aprendizaje					
20	Los medios informáticos se encuentran planificadas de manera oportuna					
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente					
Dimensión: Eficacia						
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.					
23	Existe una filosofía de Competencia establecida					
24	Está publicada la misión institucional					
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.					
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación					
27	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje.					
Dimensión: Eficiencia						
28	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta					
29	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad					
30	Se usan adecuadamente los recursos disponibles en función del propósito institucional					
31	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante					
32	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes					
33	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional					

ANEXO 4 BASE DE DATOS

		comunicación efectiva						COMPETENCIA						MOTIVACIÓN						FUNCIÓN DIRECTIVA						GENERAL								
Nº	1	2	3	4	5	6	S T	NIVEL	7	8	9	1	1	1	S	NIVEL	1	1	1	1	1	1	S	NIVEL	1	2	2	2	2	2	S	NIVEL	TOTA L	NIVEL
1	4	4	4	4	4	3	23	Eficiente	4	2	4	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	88	Poco Eficiente
2	4	3	3	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	3	4	20	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente
3	2	4	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	2	4	4	4	2	20	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	84	Poco Eficiente
4	4	4	2	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente
5	4	4	4	4	4	3	23	Eficiente	4	2	4	4	3	4	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
6	4	4	3	3	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	4	4	4	23	Eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	90	Eficiente
7	4	3	4	4	3	3	21	Poco eficiente	4	2	4	4	2	2	18	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	82	Poco Eficiente
8	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	89	Eficiente
9	4	4	4	4	4	2	22	Poco eficiente	4	2	4	4	2	4	20	Poco eficiente	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	86	poco Eficiente
10	2	4	3	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	2	4	4	4	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	88	Poco Eficiente
11	4	4	4	4	3	2	21	Poco eficiente	4	2	4	4	3	2	19	Poco eficiente	4	4	4	4	4	3	23	Eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	85	Poco Eficiente
12	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	3	4	4	23	Eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	92	Eficiente
13	4	4	4	4	3	1	20	Poco eficiente	4	2	4	4	2	4	20	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	4	5	1	4	4	21	Poco eficiente	85	Poco Eficiente
14	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	3	4	4	2	20	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	91	Eficiente
15	4	4	4	4	4	1	21	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	3	4	2	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	83	Poco Eficiente
16	2	4	2	3	4	4	19	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Poco eficiente	4	4	4	3	4	4	23	Eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	89	Eficiente
17	4	4	4	4	4	1	21	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	4	4	2	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	87	Poco Eficiente
18	4	4	2	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	4	3	2	4	20	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente
19	4	4	3	4	3	2	20	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente
20	2	4	2	3	4	4	19	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	4	2	3	21	Poco eficiente	3	4	5	5	4	4	25	Eficiente	88	Poco Eficiente
21	4	4	3	4	3	2	20	Poco eficiente	4	2	4	2	2	4	18	Poco eficiente	3	4	2	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	5	3	3	24	Eficiente	83	Poco Eficiente
22	4	3	2	3	4	4	20	Poco eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	4	3	2	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	87	Poco Eficiente
23	2	4	3	4	3	1	17	Poco eficiente	4	2	4	2	2	4	18	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	4	4	5	5	3	4	25	Eficiente	84	Poco Eficiente
24	4	3	2	3	4	4	20	Poco eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	4	3	2	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	87	Poco Eficiente
25	2	4	3	4	3	4	20	Poco eficiente	4	3	4	2	2	3	18	Poco eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	85	Poco Eficiente

26	4	3	4	4	4	3	22	Poco eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	3	4	4	3	4	21	Poco eficiente	3	3	3	4	4	4	21	Poco eficiente	87	poco Eficiente
27	2	4	3	3	4	4	20	Poco eficiente	4	3	4	3	3	2	19	Poco eficiente	4	2	2	4	3	3	18	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	83	Poco Eficiente
28	3	3	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	3	3	4	4	4	21	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
29	4	4	3	3	4	4	22	Poco eficiente	4	3	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	3	2	4	4	3	20	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente
30	4	3	4	4	4	3	22	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	4	4	3	3	4	21	Poco eficiente	3	3	3	5	4	3	21	Poco eficiente	88	Poco Eficiente
31	3	3	4	3	4	4	21	Poco eficiente	3	3	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	2	2	4	4	3	19	Poco eficiente	4	4	5	3	4	4	24	Eficiente	85	Poco Eficiente
32	2	4	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	4	3	4	23	Eficiente	3	3	5	5	4	3	23	Eficiente	90	Eficiente
33	4	3	3	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	4	3	3	3	21	Poco eficiente	4	3	4	4	4	3	22	Poco eficiente	4	4	5	3	4	4	24	Eficiente	88	Poco Eficiente
34	3	3	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	3	4	4	4	2	21	Poco eficiente	4	3	4	3	3	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	4	3	24	Eficiente	87	Poco Eficiente
35	3	1	4	3	4	3	18	Poco eficiente	3	4	4	4	3	3	21	Poco eficiente	4	3	3	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	5	3	4	4	24	Eficiente	84	Poco Eficiente
36	2	3	4	4	4	2	19	Poco eficiente	4	2	3	4	4	2	19	Poco eficiente	4	3	4	3	3	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	4	3	24	Eficiente	83	Poco Eficiente
37	2	4	3	3	4	3	19	Poco eficiente	3	4	4	3	3	3	20	Poco eficiente	4	2	3	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	82	Poco Eficiente
38	2	2	4	4	4	2	18	Poco eficiente	4	2	3	4	4	2	19	Poco eficiente	3	3	4	1	3	4	18	Poco eficiente	3	3	5	5	4	2	22	Poco eficiente	77	Poco Eficiente
39	2	3	4	4	4	3	20	Poco eficiente	2	4	4	2	4	3	19	Poco eficiente	4	2	3	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	82	Poco Eficiente
40	3	2	4	4	4	5	22	Poco eficiente	4	2	5	4	4	2	21	Poco eficiente	4	3	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	5	5	4	4	25	Eficiente	90	Eficiente
41	2	3	4	5	4	3	21	Poco eficiente	2	4	4	2	2	3	17	Poco eficiente	4	2	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	5	1	3	2	19	Poco eficiente	78	Poco Eficiente
42	2	1	4	4	4	5	20	Poco eficiente	4	2	5	4	4	2	21	Poco eficiente	3	3	4	1	3	4	18	Poco eficiente	3	3	5	5	3	4	23	Eficiente	82	Poco Eficiente
43	4	3	3	5	4	3	22	Poco eficiente	2	4	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	3	4	4	4	4	23	Eficiente	4	4	5	5	2	1	21	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
44	2	4	4	4	3	4	21	Poco eficiente	2	3	4	1	4	4	18	Poco eficiente	2	4	1	4	5	4	20	Poco eficiente	5	2	3	4	3	4	21	Poco eficiente	80	Poco Eficiente
45	4	4	1	3	4	2	18	Poco eficiente	4	5	2	4	1	5	21	Poco eficiente	2	2	4	5	4	5	22	Poco eficiente	4	4	4	3	4	3	22	Poco eficiente	83	Poco Eficiente
46	3	3	4	4	3	4	21	Poco eficiente	2	3	4	2	4	4	19	Poco eficiente	2	4	1	4	5	4	20	Poco eficiente	0	2	3	4	4	4	17	Poco eficiente	77	Poco Eficiente
47	2	5	1	3	4	2	17	Poco eficiente	4	5	2	4	2	3	20	Poco eficiente	1	2	4	5	4	5	21	Poco eficiente	4	4	4	3	4	3	22	Poco eficiente	80	Poco Eficiente
48	1	1	3	4	2	4	15	Poco eficiente	2	3	4	2	4	5	20	Poco eficiente	2	4	1	4	5	4	20	Poco eficiente	5	2	2	4	4	4	21	Poco eficiente	76	Poco Eficiente
49	3	3	1	3	1	2	13	Deficiente	4	5	2	4	5	3	23	Eficiente	1	2	3	5	4	1	16	Poco eficiente	5	4	4	3	3	3	22	Poco eficiente	74	Poco Eficiente
50	2	1	2	2	2	4	13	Deficiente	2	3	4	5	4	5	23	Eficiente	3	4	1	4	5	4	21	Poco eficiente	5	1	2	4	3	4	19	Poco eficiente	76	Poco Eficiente
51	3	2	1	5	4	2	17	Poco eficiente	4	5	2	4	5	3	23	Eficiente	1	2	3	5	4	5	20	Poco eficiente	3	4	4	3	3	1	18	Poco eficiente	78	Poco Eficiente
52	5	1	3	2	2	4	17	Poco eficiente	2	2	3	5	5	5	22	Poco eficiente	3	5	5	4	5	4	26	Eficiente	5	1	2	4	2	2	16	Poco eficiente	81	Poco Eficiente

53	2	1	1	5	4	3	16	Poco eficiente	3	5	1	5	5	3	22	Poco eficiente	1	2	3	5	3	1	15	Poco eficiente	3	3	4	2	2	1	15	Poco eficiente	68	Poco Eficiente		
54	4	2	1	2	2	4	15	Poco eficiente	2	2	3	3	3	5	18	Poco eficiente	4	5	5	4	5	4	27	Eficiente	5	5	2	4	2	2	20	Poco eficiente	80	Poco Eficiente		
55	2	1	1	5	4	2	15	Poco eficiente	3	5	1	5	5	3	22	Poco eficiente	1	2	3	5	3	1	15	Poco eficiente	2	3	4	2	2	1	14	Deficiente	66	Poco Eficiente		
56	5	5	5	2	1	4	22	Poco eficiente	2	2	3	2	3	5	17	Poco eficiente	4	5	5	3	5	3	25	Eficiente	5	1	1	4	5	2	18	Poco eficiente	82	Poco Eficiente		
57	3	1	5	5	1	2	17	Poco eficiente	3	5	5	3	2	3	21	Poco eficiente	5	5	2	5	3	1	21	Poco eficiente	5	5	5	2	5	1	23	Eficiente	82	Poco Eficiente		
								eficiente								eficiente																		Eficiente		
58	1	3	5	2	4	4	19	Poco eficiente	2	2	3	5	3	1	16	Poco eficiente	4	3	5	3	1	3	19	Poco eficiente	1	2	1	4	5	2	15	Poco eficiente	69	poco Eficiente		
59	5	5	5	5	5	5	30	Eficiente	3	5	5	2	2	3	20	Poco eficiente	5	5	2	1	3	5	21	Poco eficiente	2	2	5	2	1	5	17	Poco eficiente	88	poco Eficiente		
60	2	3	1	2	5	4	17	Poco eficiente	1	1	5	2	3	3	15	Poco eficiente	4	3	2	3	5	2	19	Poco eficiente	2	2	5	2	1	5	17	Poco eficiente	68	Poco Eficiente		
61	4	4	4	4	3	4	23	Eficiente	3	4	3	4	3	4	21	Poco eficiente	3	3	4	3	4	3	20	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	86	Poco Eficiente		
62	3	3	3	4	4	3	20	Poco eficiente	4	3	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	4	3	4	3	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	88	Poco Eficiente		
63	4	4	4	4	5	4	25	Eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	3	3	4	4	4	3	21	Poco eficiente	3	4	5	1	4	4	21	Poco eficiente	89	Eficiente		
64	3	4	3	3	4	3	20	Poco eficiente	4	3	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	4	3	4	3	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	88	Poco Eficiente		
65	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	3	3	4	3	4	3	20	Poco eficiente	3	4	1	5	4	4	21	Poco eficiente	85	Poco Eficiente		
66	4	3	4	5	4	3	23	Eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	4	3	3	4	3	4	21	Poco eficiente	4	3	5	1	4	4	21	Poco eficiente	87	Poco Eficiente		
67	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	3	4	5	4	23	Eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	4	1	5	4	3	20	Poco eficiente	88	Poco Eficiente		
68	4	2	3	4	4	3	20	Poco eficiente	4	2	4	5	4	4	23	Eficiente	4	3	3	4	3	4	21	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente		
69	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	4	1	5	4	3	20	Poco eficiente	87	Poco Eficiente		
70	3	4	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	2	4	3	4	3	20	Poco eficiente	4	3	4	4	4	4	23	Eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente		
71	3	2	4	4	3	4	20	Poco eficiente	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	3	3	4	4	21	Poco eficiente	3	4	1	5	4	3	20	Poco eficiente	83	Poco Eficiente		
72	3	4	3	4	4	3	21	Poco eficiente	4	3	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	3	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	88	Poco Eficiente		
73	4	5	4	4	3	3	23	Eficiente	3	3	5	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	3	3	4	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	4	4	25	Eficiente	91	Eficiente		
74	3	4	3	4	4	3	21	Poco eficiente	2	3	4	3	4	3	19	Poco eficiente	4	3	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	5	5	4	3	24	Eficiente	86	Poco Eficiente		
75	3	3	4	4	3	3	20	Poco eficiente	3	3	4	4	3	4	21	Poco eficiente	3	4	4	3	4	4	22	Poco eficiente	3	4	5	5	4	3	24	Eficiente	87	Poco Eficiente		
76	3	4	3	4	4	3	21	Poco eficiente	2	3	4	3	4	3	19	Poco eficiente	4	3	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	4	5	5	4	3	24	Eficiente	86	Poco Eficiente		
77	4	4	4	4	4	3	23	Poco eficiente	4	2	4	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	88	Poco Eficiente		
78	4	3	3	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	3	4	20	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente		
79	2	4	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	2	4	4	4	2	20	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	84	Poco Eficiente		

80	4	4	2	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente
81	4	4	4	4	4	3	23	Eficiente	4	2	4	4	3	4	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
82	4	4	3	3	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	4	4	4	23	Eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	90	Eficiente
83	4	3	4	4	3	3	21	Poco eficiente	4	2	4	4	2	2	18	Poco eficiente	4	4	3	4	4	2	21	Poco eficiente	4	4	1	5	4	4	22	Poco eficiente	82	Poco Eficiente
84	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	3	4	3	4	4	22	Poco eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	89	Eficiente
85	4	4	4	4	4	2	22	Poco eficiente	4	2	4	4	2	4	20	Poco eficiente	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	86	Poco Eficiente
86	2	4	3	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	2	4	4	21	Poco eficiente	4	2	4	4	4	4	22	Poco eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	88	Poco Eficiente
87	4	4	4	4	3	2	21	Poco eficiente	4	2	4	4	3	2	19	Poco eficiente	4	4	4	4	4	3	23	Eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	85	Poco Eficiente
88	4	4	2	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	3	4	4	23	Eficiente	4	3	5	5	4	3	24	Eficiente	92	Eficiente
89	4	4	4	4	3	1	20	Poco eficiente	4	2	4	4	2	4	20	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	4	5	1	4	4	21	Poco eficiente	85	Poco Eficiente
90	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	3	4	4	2	20	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	91	Eficiente
91	4	4	4	4	4	1	21	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	3	4	2	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	1	4	4	22	Poco eficiente	83	Poco Eficiente
92	2	4	2	3	4	4	19	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	3	4	4	23	Eficiente	3	3	5	5	4	4	24	Eficiente	89	Eficiente
93	4	4	4	4	4	1	21	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	4	4	2	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	87	Poco Eficiente
94	4	4	2	3	4	4	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	4	3	2	4	20	Poco eficiente	4	3	5	5	4	4	25	Eficiente	89	Eficiente
95	4	4	3	4	3	2	20	Poco eficiente	4	2	4	2	3	4	19	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente
96	2	4	2	3	4	4	19	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	4	4	4	4	2	3	21	Poco eficiente	3	4	5	5	4	4	25	Eficiente	88	Poco Eficiente
97	4	4	3	4	3	2	20	Poco eficiente	4	2	4	2	2	4	18	Poco eficiente	3	4	2	4	4	4	21	Poco eficiente	4	4	5	5	3	3	24	Eficiente	83	Poco Eficiente
98	4	3	2	3	4	4	20	Poco eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	4	3	2	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	87	Poco Eficiente
99	2	4	3	4	3	1	17	Poco eficiente	4	2	4	2	2	4	18	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	4	4	5	5	3	4	25	Eficiente	84	Poco Eficiente
100	4	3	2	3	4	4	20	Poco eficiente	3	4	3	4	4	4	22	Poco eficiente	4	4	4	3	2	4	21	Poco eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	87	Poco Eficiente
101	2	4	3	4	3	4	20	Poco eficiente	4	3	4	2	2	3	18	Poco eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	4	5	5	3	4	24	Eficiente	85	Poco Eficiente
102	4	3	4	4	4	3	22	Poco eficiente	3	4	4	4	4	4	23	Eficiente	3	3	4	4	3	4	21	Poco eficiente	3	3	3	4	4	4	21	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
103	2	4	3	3	4	4	20	Poco eficiente	4	3	4	3	3	2	19	Poco eficiente	4	2	2	4	3	3	18	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	83	Poco Eficiente
104	3	3	4	4	4	3	21	Poco eficiente	4	4	3	4	4	4	23	Eficiente	3	4	4	4	3	4	22	Poco eficiente	3	3	3	4	4	4	21	Poco eficiente	87	Poco Eficiente
105	4	4	3	3	4	4	22	Poco eficiente	4	3	4	3	4	3	21	Poco eficiente	4	3	2	4	4	3	20	Poco eficiente	4	4	5	5	4	4	26	Eficiente	89	Eficiente
106	4	3	4	4	4	3	22	Poco eficiente	4	4	4	4	4	4	24	Eficiente	3	4	4	3	3	4	21	Poco eficiente	3	3	3	5	4	3	21	Poco eficiente	88	Poco Eficiente

8	5	5	5	5	5	4	3	5	4	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	4	5	5	4	5	28	Alta	5	5	1	5	4	1	21	Moderada	143	Alta
9	5	5	3	5	3	5	5	3	5	39	Alta	5	5	5	3	3	5	26	Alta	3	5	3	5	5	5	26	Alta	3	5	5	5	5	5	28	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	141	Alta
10	5	5	5	5	5	4	3	5	4	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	3	28	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	4	5	4	1	24	Alta	147	Alta
11	5	4	3	5	3	5	5	4	5	39	Alta	5	5	5	3	1	5	24	Alta	3	5	3	3	5	5	24	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	138	Alta
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	5	5	4	5	4	1	24	Alta	151	Alta
13	5	4	2	5	3	5	5	3	5	37	Alta	4	5	5	3	2	5	24	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	5	5	5	5	4	3	27	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	137	Alta
14	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	3	5	5	28	Alta	5	5	5	5	4	5	29	Alta	5	5	4	5	4	1	24	Alta	148	Alta
15	5	5	2	5	3	5	3	4	5	37	Alta	4	5	5	4	1	5	24	Alta	3	5	4	5	4	5	26	Alta	3	5	5	5	5	3	26	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	135	Alta
16	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	4	26	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	5	4	5	5	4	5	28	Alta	5	5	4	5	4	1	24	Alta	149	Alta
17	5	5	2	5	3	5	3	5	4	37	Alta	5	5	4	5	1	5	25	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	3	5	5	4	5	5	27	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	138	Alta
18	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	4	5	29	Alta	5	4	3	5	5	3	25	Alta	5	5	3	5	4	1	23	Moderada	144	Alta
19	5	4	3	5	3	5	3	4	5	37	Alta	4	5	5	5	1	5	25	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	1	5	5	1	22	Moderada	141	Alta
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	3	4	4	5	26	Alta	5	5	3	5	5	1	24	Alta	147	Alta
21	5	4	3	5	3	5	3	3	5	36	Alta	5	5	5	5	1	5	26	Alta	3	4	4	5	4	5	25	Alta	3	5	5	5	5	3	26	Alta	3	5	1	5	5	1	20	Moderada	133	Alta
22	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	4	3	5	4	5	26	Alta	3	4	3	5	5	1	21	Moderada	143	Alta
23	5	4	2	5	3	5	3	3	5	35	Alta	5	5	5	5	1	5	26	Alta	3	4	4	5	5	5	26	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	3	4	1	5	5	1	19	Moderada	136	Alta
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	4	3	5	4	5	26	Alta	3	4	3	5	5	1	21	Moderada	143	Alta
25	5	4	5	5	4	5	3	3	4	38	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	4	4	5	28	Alta	5	5	5	5	4	5	29	Alta	4	4	1	4	5	1	19	Moderada	139	Alta
26	5	5	4	4	5	5	5	5	4	43	Alta	4	5	5	2	4	5	25	Alta	5	5	3	5	4	4	26	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	4	4	4	5	4	4	25	Alta	147	Alta
27	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	Alta	5	5	4	5	2	5	26	Alta	4	4	5	3	5	3	24	Alta	3	5	4	4	5	4	25	Alta	5	4	5	5	5	1	25	Alta	141	Alta
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	Alta	4	5	5	2	2	4	22	Moderada	5	5	3	5	4	5	27	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	4	4	4	5	4	4	25	Alta	144	Alta
29	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42	Alta	5	4	4	5	2	5	25	Alta	4	4	5	4	5	4	26	Alta	3	5	5	4	5	4	26	Alta	5	4	5	4	5	1	24	Alta	143	Alta
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	Alta	5	5	4	4	4	4	26	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	5	4	4	5	4	5	27	Alta	4	4	2	5	4	4	23	Moderada	148	Alta
31	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42	Alta	5	5	4	5	2	5	26	Alta	4	2	5	4	5	3	23	moderada	3	5	5	4	5	4	26	Alta	5	4	5	5	5	1	25	Alta	142	Alta
32	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	4	4	2	4	24	Alta	5	5	4	5	5	5	29	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	4	5	2	5	4	1	21	Moderada	144	Alta
33	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	Alta	5	4	5	5	2	5	26	Alta	4	4	5	4	5	4	26	Alta	5	5	5	4	5	4	28	Alta	5	5	5	5	5	1	26	Alta	148	Alta
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	Alta	5	5	4	4	1	4	23	Alta	5	5	4	3	5	4	26	Alta	5	4	4	5	4	5	27	Alta	4	5	2	5	5	1	22	Moderada	141	Alta
35	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41	Alta	5	5	4	5	2	5	26	Alta	4	5	5	4	5	4	27	Alta	4	5	5	4	5	4	27	Alta	5	5	5	5	5	1	26	Alta	147	Alta
36	5	5	3	5	3	4	5	3	4	38	Alta	5	5	4	4	3	4	25	Alta	5	5	4	3	5	4	26	Alta	5	4	4	5	4	5	27	Alta	4	5	2	5	5	1	22	Moderada	138	Alta
37	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40	Alta	5	4	5	5	1	5	25	Alta	3	4	5	4	5	3	24	Alta	4	5	5	5	5	4	28	Alta	5	5	5	5	5	1	26	Alta	143	Alta
38	5	5	3	5	3	4	5	5	3	38	Alta	5	5	4	4	2	4	24	Alta	4	5	4	3	4	4	24	Alta	5	2	4	5	4	3	23	Moderada	4	5	2	5	4	1	21	Moderada	130	Alta
39	5	5	4	3	5	5	3	5	5	40	Alta	5	4	4	5	2	5	25	Alta	3	4	5	4	5	3	24	Alta	4	5	5	5	5	4	28	Alta	4	5	5	5	5	1	25	Alta	142	Alta
40	5	5	1	5	3	1	5	5	3	33	Alta	5	5	4	4	2	3	23	Alta	4	5	4	3	5	4	25	Alta	5	5	4	5	4	3	26	Alta	3	5	2	5	5	1	21	Moderada	128	Alta
41	1	5	4	3	5	5	3	3	5	34	Alta	5	1	4	5	3	5	23	Alta	3	4	5	4	5	3	24	Alta	5	5	5	4	5	4	28	Alta	4	5	5	5	5	1	25	Alta	134	Alta
42	5	5	1	5	3	1	5	5	3	33	Moderada	5	5	4	4	2	3	23	Alta	4	5	4	3	4	4	24	Alta	5	2	4	5	4	4	24	Alta	3	5	5	5	4	1	23	Moderada	127	Alta
43	1	5	4	3	5	5	5	5	5	38	Alta	5	5	4	5	2	5	26	Alta	4	2	5	4	5	4	24	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	4	5	5	5	5	1	25	Alta	142	Alta
44	5	4	5	3	4	5	2	5	4	37	Alta	5	2	5	2	1	5	20	Moderada	5	4	5	5	3	5	27	Alta	2	5	1	5	1	5	19	Moderada	2	4	4	5	3	4	22	Moderada	125	Alta
45	4	5	3	5	1	3	5	2	5	33	Moderada	4	5	5	2	5	1	22	Moderada	3	4	1	1	3	3	15	Baja	5	1	5	1	5	3	20	Moderada	4	4	5	4	5	5	27	Alta	117	Alta
46	5	4	5	3	4	5	3	5	4	38	Alta	5	3	2	5	1	5	21	Moderada	5	4	5	5	3	5	27	Alta	2	5	1	5	1	5	19	Moderada	2	4	4	5	3	4	22	Moderada	127	Alta
47	4	5	3	5	1	3	5	3	5	34	Alta	4	5	5	2	5	1	22	Moderada	3	1	1	4	2	3	14	Baja	5	1	5	1	5	3	20	Moderada	4	4	5	4	5	5	27	Alta	117	Moderada
48	5	3	5	3	4	5	3	5	1	34	Alta	5	2	5	2	1	4	19	Moderada	3	4	5	1	3	5	21	moderada	2	5	1	5	1	5	19	Moderada	2	4	4	5	3	3	21	Moderada	114	Moderada
49	4	2	3	5	1	3	5	2	5	30	Moderada	4	5	2	5	1	1	18	Moderada	2	1	1	4	2	3	13	Baja	4	1	5	2	1	3	16	Moderada	4	4	5	4	5					

54	3	3	5	3	3	4	4	4	4	33	Moderada	5	3	5	1	2	4	20	Moderada	4	5	3	1	5	1	19	moderada	1	5	2	5	1	2	16	Moderada	2	5	5	5	2	3	22	Moderada	110	Moderada
55	1	5	3	4	1	2	1	1	1	19	Baja	4	3	2	5	4	1	19	Moderada	2	1	2	4	2	3	14	Baja	4	1	4	2	3	2	16	Moderada	4	2	5	4	4	5	24	Alta	92	Moderada
56	3	2	5	3	3	4	3	4	4	31	Moderada	5	2	4	3	2	4	20	Moderada	4	5	3	1	5	1	19	moderada	1	4	2	4	1	4	16	Moderada	1	5	5	3	2	2	18	Moderada	104	Moderada
57	1	2	3	4	1	1	4	3	1	20	Baja	4	3	3	1	2	1	14	Baja	3	1	3	4	2	1	14	Baja	3	1	4	2	3	2	15	Baja	4	2	5	4	1	1	17	Moderada	80	Moderada
58	3	5	5	3	3	4	1	4	4	32	Moderada	2	1	4	3	4	4	18	Moderada	4	1	4	2	5	4	20	moderada	1	4	2	4	2	2	15	Baja	1	5	5	3	3	2	19	Moderada	104	Moderada
59	1	2	2	4	1	1	3	3	1	18	Baja	5	3	3	1	2	1	15	Baja	2	1	2	4	1	2	12	Baja	3	2	4	2	3	2	16	Moderada	4	2	5	4	3	1	19	Moderada	80	Moderada
60	3	2	5	2	2	1	3	4	1	23	Moderada	4	1	4	3	4	1	17	Moderada	4	5	4	4	5	4	26	Alta	3	4	2	3	3	1	16	Moderada	1	5	5	3	3	1	18	Moderada	100	Moderada
61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	Alta	5	5	5	4	2	5	26	Alta	4	5	5	5	4	4	27	Alta	5	4	5	4	5	5	28	Alta	4	5	5	5	5	2	26	Alta	148	Alta
62	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	Alta	5	5	5	5	4	5	29	Alta	5	4	4	4	5	5	27	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	5	5	2	5	4	1	22	Moderada	147	Alta
63	5	4	5	4	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	4	2	4	25	Alta	4	5	5	5	4	4	27	Alta	5	5	4	4	4	4	27	Alta	4	5	5	5	5	2	26	Alta	147	Alta
64	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	Alta	3	5	5	5	2	5	25	Alta	5	4	5	4	5	5	28	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	5	5	2	5	4	1	22	Moderada	143	Alta
65	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	Alta	5	5	5	4	4	4	27	Alta	4	5	4	5	4	4	26	Alta	5	4	5	4	4	4	26	Alta	4	5	3	5	5	2	24	Alta	145	Alta
66	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	Alta	5	5	5	5	2	5	27	Alta	5	4	5	5	5	4	28	Alta	4	5	4	5	5	4	27	Alta	5	4	2	5	4	1	21	Moderada	143	Alta
67	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	Alta	5	5	5	4	2	4	25	Alta	4	5	4	5	4	5	27	Alta	5	5	5	5	4	4	28	Alta	4	5	3	5	5	2	24	Alta	145	Alta
68	5	5	4	5	3	5	4	5	4	40	Alta	5	5	5	5	3	5	28	Alta	5	4	5	5	5	4	28	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	5	4	2	5	4	1	21	Moderada	145	Alta
69	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	Alta	5	5	5	4	2	4	25	Alta	4	5	4	5	4	5	27	Alta	5	5	5	5	4	4	28	Alta	4	5	2	5	5	2	23	Moderada	145	Alta
70	4	5	4	5	3	5	4	5	4	39	Alta	5	5	5	5	2	5	27	Alta	5	4	5	4	5	4	27	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	4	2	5	4	1	21	Moderada	144	Alta
71	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	Alta	5	5	5	4	3	4	26	Alta	4	5	4	5	4	5	27	Alta	4	4	5	5	4	4	26	Alta	4	5	2	5	5	2	23	Moderada	144	Alta
72	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	Alta	5	5	5	5	2	5	27	Alta	5	4	5	4	5	4	27	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	5	4	2	5	4	1	21	Moderada	144	Alta
73	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39	Alta	5	5	5	5	2	4	26	Alta	4	5	4	5	4	5	27	Alta	4	4	5	5	4	4	26	Alta	4	5	2	5	5	1	22	Moderada	140	Alta
74	5	5	4	3	4	5	4	5	4	39	Alta	5	5	5	5	2	5	27	Alta	5	4	5	4	5	4	27	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	4	4	2	5	5	1	21	Moderada	142	Alta
75	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40	Alta	5	5	5	5	2	4	26	Alta	4	5	4	5	4	5	27	Alta	5	4	5	5	4	4	27	Alta	4	5	2	5	5	1	22	Moderada	142	Alta
76	5	5	4	3	4	5	4	5	4	39	Alta	3	5	5	5	2	5	25	Alta	5	4	5	4	5	4	27	Alta	5	5	4	5	4	5	28	Alta	4	4	2	5	5	1	21	Moderada	140	Alta
77	5	5	4	5	3	5	5	5	4	41	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	5	5	3	5	5	5	28	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	4	5	5	5	4	5	28	Alta	153	Alta
78	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	Alta	5	3	5	5	1	3	22	Alta	4	5	5	5	5	4	28	Alta	5	5	5	4	3	4	26	Alta	5	5	4	5	5	5	29	Alta	145	Alta
79	5	5	4	5	3	5	5	5	4	41	Alta	5	5	5	3	3	5	26	Alta	4	5	3	3	5	5	25	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	4	5	5	5	4	5	28	Alta	149	Alta
80	4	5	5	5	5	4	3	5	5	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	5	5	4	5	5	5	29	Alta	150	Alta
81	5	5	4	5	3	5	4	5	4	41	Alta	5	3	5	4	1	5	23	Alta	4	5	3	5	5	5	27	Alta	5	4	5	5	5	4	28	Alta	5	5	5	5	4	5	29	Alta	148	Alta
82	4	5	5	5	5	4	3	5	4	40	Alta	5	5	5	5	3	3	26	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	150	Alta
83	5	4	4	5	3	5	5	3	5	39	Alta	5	3	5	5	1	5	24	Alta	4	5	3	3	5	5	25	Alta	4	4	5	5	5	3	26	Alta	5	5	5	4	4	5	28	Alta	142	Alta
84	5	5	5	5	5	4	3	5	4	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	5	5	5	5	29	Alta	151	Alta
85	5	5	3	5	3	5	5	3	5	39	Alta	5	5	5	3	3	5	26	Alta	3	5	3	5	5	5	26	Alta	5	3	5	5	5	3	26	Alta	5	5	5	5	3	5	28	Alta	145	Alta
86	5	5	5	5	5	4	3	5	4	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	5	5	5	5	29	Alta	151	Alta
87	5	4	3	5	3	5	5	4	5	39	Alta	5	5	5	3	1	5	24	Alta	3	5	3	3	5	5	24	Alta	4	3	5	5	5	4	26	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	140	Alta
88	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	5	5	5	5	29	Alta	156	Alta
89	5	4	2	5	3	5	5	5	4	37	Alta	4	5	5	3	2	5	24	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	4	2	5	5	5	3	24	Alta	5	4	5	4	2	5	25	Alta	137	Alta
90	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	3	5	5	28	Alta	5	5	4	4	5	5	28	Alta	4	5	5	5	5	4	28	Alta	151	Alta
91	5	5	2	5	3	5	3	4	5	37	Alta	4	5	5	4	1	5	24	Alta	3	5	4	5	4	5	26	Alta	5	2	5	5	3	4	24	Alta	5	4	5	5	2	5	26	Alta	137	Alta
92	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42	Alta	5	5	5	5	2	4	26	Alta	5	4	5	5	5	4	28	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	153	Alta
93	5	5	4	5	3	5	5	5	4	41	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	5	5	3	5	5	5	28	Alta	5	2	5	5	3	4	24	Alta	5	5	5	5	2	5	27	Alta	147	Alta
94	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	Alta	5	3	5	5	1	3	22	Moderada	4	5	5	5	5	4	28	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	4	5	5	5	28	Alta	147	Alta
95	5	5	4	5	3	5	5	5	4	41	Alta	5	5	5	3	3	5	26	Alta	4	5	3	3	5	5	25	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	4	5	5	4	3	5</				

100	5	5	5	5	4	3	5	4	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	4	5	5	4	27	Alta	148	Alta
101	5	5	3	5	3	5	5	3	39	Alta	5	5	5	3	3	5	26	Alta	3	5	3	5	5	5	26	Alta	4	4	5	5	5	3	26	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	146	Alta
102	5	5	5	5	5	4	3	5	41	Alta	5	5	5	5	1	3	24	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	5	5	4	4	27	Alta	149	Alta
103	5	4	3	5	3	5	5	4	39	Alta	5	5	5	3	1	5	24	Alta	3	5	3	3	5	5	24	Alta	5	3	5	5	5	3	26	Alta	5	5	4	5	5	5	29	Alta	142	Alta
104	5	5	5	5	5	4	5	5	43	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	5	5	5	4	3	5	27	Alta	4	5	5	5	4	5	28	Alta	153	Alta
105	5	4	2	5	3	5	5	3	37	Alta	4	5	5	3	2	5	24	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	4	3	5	5	5	4	26	Alta	5	5	4	5	5	5	29	Alta	143	Alta
106	5	5	5	4	5	4	5	5	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	3	5	5	28	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	5	5	4	5	28	Alta	152	Alta
107	5	5	2	5	3	5	3	4	37	Alta	4	5	5	4	1	5	24	Alta	3	5	4	5	4	5	26	Alta	4	2	5	5	5	3	24	Alta	5	4	4	5	5	5	28	Alta	139	Alta
108	4	5	5	5	5	4	5	5	42	Alta	5	5	5	5	2	4	26	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	5	5	4	4	5	5	28	Alta	4	5	5	5	4	5	28	Alta	153	Alta
109	5	5	2	5	3	5	3	4	37	Alta	5	5	4	5	1	5	25	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	5	2	5	5	3	4	24	Alta	5	4	4	5	5	5	28	Alta	141	Alta
110	4	5	5	5	5	4	5	5	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	4	4	28	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	5	4	4	5	27	Alta	151	Alta
111	5	4	3	5	3	5	3	4	37	Alta	4	5	5	5	1	5	25	Alta	3	5	4	5	5	5	27	Alta	5	2	5	5	3	4	24	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	143	Alta
112	4	5	5	5	5	4	5	5	42	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	5	5	3	5	27	Alta	152	Alta
113	5	4	3	5	3	5	3	5	36	Alta	5	5	5	5	1	5	26	Alta	3	4	4	5	4	5	25	Alta	4	3	5	5	3	4	24	Alta	5	4	5	5	5	5	29	Alta	140	Alta
114	4	5	5	4	5	4	5	5	41	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	5	4	5	5	29	Alta	4	5	5	4	3	5	26	Alta	150	Alta
115	5	4	2	5	3	5	3	5	35	Alta	5	5	5	5	1	5	26	Alta	3	4	4	5	5	5	26	Alta	4	3	5	5	3	3	23	Alta	5	5	5	5	5	5	30	Alta	140	Alta
116	4	5	5	4	5	4	5	4	41	Alta	5	5	5	5	2	3	25	Alta	5	5	5	5	5	4	29	Alta	5	5	4	4	5	5	28	Alta	4	5	5	4	2	5	25	Alta	148	Alta

Anexo 5: Certificado De Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DEL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación efectiva:								
01	Transmite adecuadamente la misión de la institución al personal	✓		✓		✓		
02	Utiliza la comunicación pluridireccional	✓		✓		✓		
03	Comparte información con los miembros del personal	✓		✓		✓		
04	Comunica en base a buenas relaciones con el personal	✓		✓		✓		
05	El nivel de comunicación establece un clima de confianza para el personal	✓		✓		✓		
06	Comunica y delega parte del trabajo a las coordinaciones extraescolares	✓		✓		✓		
Dimensión: Competencia								
07	Persuade al personal para trabajar en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
08	Ayuda al personal a identificar sus objetivos individuales	✓		✓		✓		
09	Ejecuta estrategias de mejoramiento de la Gestión	✓		✓		✓		
10	Establece estándares de desempeño	✓		✓		✓		
11	Mantiene el control sobre el horario de trabajo del personal	✓		✓		✓		
12	Evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: Motivación								
13	Es consistente con las metas institucionales	✓		✓		✓		
14	Ayuda a los docentes a participar en las actividades planificadas	✓		✓		✓		
15	Demuestra un alto grado de compromiso con la institución	✓		✓		✓		
16	Motiva hacia la forma de innovar la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Incide en alcanzar metas y retos educativos	✓		✓		✓		
18	Inicia y guía permanentemente aspectos del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
Dimensión: Funciones Directiva								
19	Ayuda a los docentes a realizar las actividades necesarias para enfrentar los retos permanentes de la educación	✓		✓		✓		
20	Elabora el plan anual	✓		✓		✓		
21	Determina las acciones a realizar para lograr los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
22	Delega autoridad al personal para la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
23	Comparte responsabilidad con el personal en la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
24	Define las funciones a realizar por cada miembro del personal	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. SEMINARIA L. HUARAN D. DNI: 10401571

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR - DOCENTE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Junio del 2018
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Equidad							
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar	/		/		/		
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales	/		/		/		
03	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables	/		/		/		
04	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo	/		/		/		
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales	/		/		/		
06	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas	/		/		/		
07	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución	/		/		/		
08	Existe posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna	/		/		/		
09	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes	/		/		/		
	Dimensión: Relevancia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes	/		/		/		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad	/		/		/		
12	La enseñanza es contextualizada	/		/		/		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	/		/		/		
14	Los profesores organizan estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados	/		/		/		
15	Los educadores evalúan su propia práctica	/		/		/		
	Dimensión: Pertinencia							
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local	/		/		/		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
18	El centro de la práctica pedagógica es el estudiante	/		/		/		
19	Los recursos materiales están a disposición oportuna del aprendizaje	/		/		/		
20	Los medios informáticos se encuentran planificadas de manera oportuna	/		/		/		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente	/		/		/		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	/		/		/		
23	Existe una filosofía de Competencia establecida	/		/		/		
24	Está publicada la misión institucional	/		/		/		
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	/		/		/		
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación	/		/		/		
27	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje.	/		/		/		
	Dimensión: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta	/		/		/		
29	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad	/		/		/		
30	Se usan adecuadamente los recursos disponibles en función del propósito institucional	/		/		/		
31	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante	/		/		/		
32	Existe orientación practica en el monitoreo a docentes	/		/		/		
33	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional	/		/		/		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: DR. SEMINARIO L. HUAMAN Q. DNI: 10401571

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR PORTUEN

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de 06 del 2019


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DEL DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación efectiva:								
01	Transmite adecuadamente la misión de la institución al personal	✓		✓		✓		
02	Utiliza la comunicación pluridireccional	✓		✓		✓		
03	Comparte información con los miembros del personal	✓		✓		✓		
04	Comunica en base a buenas relaciones con el personal	✓		✓		✓		
05	El nivel de comunicación establece un clima de confianza para el personal	✓		✓		✓		
06	Comunica y delega parte del trabajo a las coordinaciones extraescolares	✓		✓		✓		
Dimensión: Competencia								
07	Persuade al personal para trabajar en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
08	Ayuda al personal a identificar sus objetivos individuales	✓		✓		✓		
09	Ejecuta estrategias de mejoramiento de la Gestión	✓		✓		✓		
10	Establece estándares de desempeño	✓		✓		✓		
11	Mantiene el control sobre el horario de trabajo del personal	✓		✓		✓		
12	Evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: Motivación								
13	Es consistente con las metas institucionales	✓		✓		✓		
14	Ayuda a los docentes a participar en las actividades planificadas	✓		✓		✓		
15	Demuestra un alto grado de compromiso con la institución	✓		✓		✓		
16	Motiva hacia la forma de innovar la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Incide en alcanzar metas y retos educativos	✓		✓		✓		
18	Inicia y guía permanentemente aspectos del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
Dimensión: Funciones Directiva								
19	Ayuda a los docentes a realizar las actividades necesarias para enfrentar los retos permanentes de la educación	✓		✓		✓		
20	Elabora el plan anual	✓		✓		✓		
21	Determina las acciones a realizar para lograr los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
22	Delega autoridad al personal para la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
23	Comparte responsabilidad con el personal en la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
24	Define las funciones a realizar por cada miembro del personal	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Florencia de Moris Bautista Sanchez DNI: 16120780

Especialidad del validador: Docente - Directora

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de junio del 2018

Florencia de Moris

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Equidad								
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar	✓		✓		✓		
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales	✓		✓		✓		
03	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables	✓		✓		✓		
04	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo	✓		✓		✓		
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales	✓		✓		✓		
06	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas	✓		✓		✓		
07	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución	✓		✓		✓		
08	Existe posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna	✓		✓		✓		
09	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes	✓		✓		✓		
Dimensión: Relevancia								
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su propia práctica	✓		✓		✓		
Dimensión: Pertinencia								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	El centro de la práctica pedagógica es el estudiante	✓		✓		✓		
19	Los recursos materiales están a disposición oportuna del aprendizaje	✓		✓		✓		
20	Los medios informáticos se encuentran planificadas de manera oportuna	✓		✓		✓		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficacia								
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
23	Existe una filosofía de Competencia establecida	✓		✓		✓		
24	Está publicada la misión institucional	✓		✓		✓		
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	✓		✓		✓		
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación	✓		✓		✓		
27	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficiencia								
28	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta	✓		✓		✓		
29	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad	✓		✓		✓		
30	Se usan adecuadamente los recursos disponibles en función del propósito institucional	✓		✓		✓		
31	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante	✓		✓		✓		
32	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes	✓		✓		✓		
33	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Florencia Bautista Sandy DNI: 16120780

Especialidad del validador: Docente - Directora

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de Junio del 2018
Florencia Bautista
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DEL DIRECTIVO

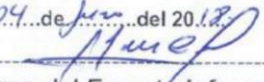
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación efectiva:								
01	Transmite adecuadamente la misión de la institución al personal	✓		✓		✓		
02	Utiliza la comunicación pluridireccional	✓		✓		✓		
03	Comparte información con los miembros del personal	✓		✓		✓		
04	Comunica en base a buenas relaciones con el personal	✓		✓		✓		
05	El nivel de comunicación establece un clima de confianza para el personal	✓		✓		✓		
06	Comunica y delega parte del trabajo a las coordinaciones extraescolares	✓		✓		✓		
Dimensión: Competencia								
07	Persuade al personal para trabajar en el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
08	Ayuda al personal a identificar sus objetivos individuales	✓		✓		✓		
09	Ejecuta estrategias de mejoramiento de la Gestión	✓		✓		✓		
10	Establece estándares de desempeño	✓		✓		✓		
11	Mantiene el control sobre el horario de trabajo del personal	✓		✓		✓		
12	Evalúa el desempeño del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: Motivación								
13	Es consistente con las metas institucionales	✓		✓		✓		
14	Ayuda a los docentes a participar en las actividades planificadas	✓		✓		✓		
15	Demuestra un alto grado de compromiso con la institución	✓		✓		✓		
16	Motiva hacia la forma de innovar la enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Incide en alcanzar metas y retos educativos	✓		✓		✓		
18	Inicia y guía permanentemente aspectos del desarrollo institucional	✓		✓		✓		
Dimensión: Funciones Directiva								
19	Ayuda a los docentes a realizar las actividades necesarias para enfrentar los retos permanentes de la educación	✓		✓		✓		
20	Elabora el plan anual	✓		✓		✓		
21	Determina las acciones a realizar para lograr los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
22	Delega autoridad al personal para la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
23	Comparte responsabilidad con el personal en la ejecución de actividades	✓		✓		✓		
24	Define las funciones a realizar por cada miembro del personal	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Hernán Condés Ayala DNI: 07353116

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..04..de Jun..del 2018.

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Equidad								
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar	✓		✓		✓		
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales	✓		✓		✓		
03	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables	✓		✓		✓		
04	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo	✓		✓		✓		
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales	✓		✓		✓		
06	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas	✓		✓		✓		
07	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución	✓		✓		✓		
08	Existe posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna	✓		✓		✓		
09	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes	✓		✓		✓		
Dimensión: Relevancia								
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su propia práctica	✓		✓		✓		
Dimensión: Pertinencia								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	El centro de la práctica pedagógica es el estudiante	✓		✓		✓		
19	Los recursos materiales están a disposición oportuna del aprendizaje	✓		✓		✓		
20	Los medios informáticos se encuentran planificados de manera oportuna	✓		✓		✓		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficacia								
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
23	Existe una filosofía de Competencia establecida	✓		✓		✓		
24	Está publicada la misión institucional	✓		✓		✓		
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	✓		✓		✓		
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación	✓		✓		✓		
27	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficiencia								
28	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta	✓		✓		✓		
29	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad	✓		✓		✓		
30	Se usan adecuadamente los recursos disponibles en función del propósito institucional	✓		✓		✓		
31	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante	✓		✓		✓		
32	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes	✓		✓		✓		
33	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Horacio Andrés Ayala DNI: 07353116
Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Junio del 2018
[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad