



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución
Educativa Santa Rosa, Chepén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Felipe Barba, Luis Omar (ORCID: 0000-0003-2978-3048)

ASESORA:

Mg. Gladys Dalila, Zorrilla de Ventura (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por guiarme por el buen camino y darme la sabiduría espiritual necesaria en cada momento de mi vida. La presente tesis va dedicada a mi menor hijo Ian, mis padres Pedro y Carmen, hermano Peter y familia; por haberme apoyado para hacer posible mi sueño y darme el privilegio encontrar el camino en esta parte final, disfruten conmigo este maravilloso logro profesional.

Agradecimiento

Un perdurable reconocimiento en la Universidad Cesar Vallejo, a la Dra. Mercedes Collazos Alarcón que, con claridad institucional favoreció el logro de alcanzar el objetivo: de ser Maestro.

A la Institución Educativa Santa Rosa, con sus directivos, docentes y administrativos, por permitirme acceder para realizar la presente investigación.

A nuestra asesora Mg. Gladys Zorrilla, por motivarnos cada día, a ser mejores profesionales, adecuándonos al mundo competitivo para seguir trabajando por la educación peruana.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract:	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población Muestra y Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS:	27
ANEXOS:	

Índice de tablas

Tabla 1: Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, chepén	14
Tabla 2: Identificar las habilidades directivas de los integrantes de la institución educativa.....	15
Tabla 3: Diagnosticar la gestión administrativa que se realiza en la unidad de análisis.....	16
Tabla 4: Verificar el grado de la relación de las variables	17

Resumen

La presente investigación, tuvo como fin establecer la relación que existe entre habilidades directivas y gestión administrativa, el trabajo fue tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, tipo Likert, la muestra estuvo integrada por 25 colaboradores de la Institución. Para establecer el grado de confiabilidad se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach. Luego de la aplicación de los instrumentos se utilizó el aplicativo SPSS para elaborar los cuadros estadísticos, se han seguido pasos metodológicos de los procedimientos científicos. Los resultados estadísticos, señalaron que la mayoría de los integrantes de la institución educativa revelan que las habilidades directivas son identificadas algunas veces y un porcentaje poco menos de la mitad indica que siempre. En cuanto a la gestión administrativa, refieren que ésta solo se realiza algunas veces, aunque un menor porcentaje señaló que siempre. Se pudo concluir que las variables en mención están relacionadas significativamente, quedando evidenciado por el coeficiente de Spearman $Rho=0,60$, y una significancia de $0,002 < 0,05$. por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave: Habilidades directivas, liderazgo directivo, gestión administrativa.

Abstract:

The purpose of this research was to establish the relationship that exists between managerial skills and administrative management, the work was basic type, quantitative approach, correlational level, not experimental, the survey was used as a technique and a Likert-type questionnaire as an instrument, the sample was made up of 25 collaborators of the Institution. To establish the degree of reliability, Cronbach's alpha coefficient was used. After the application of the instruments, the SPSS application was used to elaborate the statistical tables, methodological steps of the scientific procedures have been followed. The statistical results indicated that the majority of the members of the educational institution reveal that managerial skills are sometimes identified and a percentage of just under half indicates that they always. Regarding administrative management, they refer that this is only done sometimes, although a smaller percentage indicated that it is always. It was concluded that the variables in question are significantly related, as evidenced by the Spearman Rho coefficient=0.60, and a significance of 0.002 <0.05. Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Managerial skill, executive leadership, administrative management

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno integral, la educación está enmarcada a ejecutar considerables evoluciones y retos en las instituciones educativas, acorde con las normas vigentes, teniendo en cuenta los adelantos científicos y tecnológicos, preocupándose de cultivar de manera correcta las habilidades directivas de los directivos, docentes y administrativos.

Con intención de buscar elementos de juicio el investigador la tenido en cuenta estudios en el ámbito internacional, como el realizado Quito. Ecuador por Gallo y Vásconez (2015), Unidad Educativa Santa María de Mazzarello; indican que existe insuficiencia en la gestión administrativa, demostrando carencia en la delegación de funciones, en las actividades de planeación, y organización y conducción administrativa institucional (p. 8).

En Guatemala, la habilidad es imprescindible a fin de conducir activamente la entidad, facultan a que el encargado de liderar este en gran manera calificado, para conseguir los fines proyectados activamente. (Ferrer y Clemenza 2006). Inclusive, en Venezuela existe una enseñanza compuesta de las habilidades directivas con las colectivas, en el que los directores están enfocados en la competitividad laboral de la institución (Román y Fernández 2008).

Bermúdez y Bravo (2016), manifiestan que el directivo, en ocasiones no muestra un eficiente progreso y conducción de destrezas directivas, evidenciando un inadecuado grado de planificación. En Colombia en cuanto a la gestión administrativa existen lineamientos, políticas, obligando a la gestión evolucionar sus destrezas, conocimientos, efectuando un trabajo de forma democrática con relaciones interpersonales adecuadas (Paredes. M 2017).

Análisis acontecidos por la Universidad Militar Granada. Bogotá (2012), alude, los directivos ejercen factores decisivos para la institución; este debe conocer sus capacidades para encaminar un conjunto de personas. Asimismo, en México, se nombra que la comunidad, las habilidades directivas, contribuyen a la naturaleza. del destino formativo en general para la sociedad (Martínez, Guevara y Valles, 2016).

Igualmente, en México, las destrezas personales, interpersonales y grupales son singularidades vitales para obtener resultados favorables según los

objetivos establecidos (Ramírez,2018). Del mismo modo España, las habilidades directivas son estimadas notablemente a fin de brindar un beneficio eficiente y emocional (Pereda, 2016).

En el contexto Nacional, Álvarez (2019), realizó su investigación de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza, distrito San Martín de Porres, cada imperfección fue la insuficiencia suscitada por los directivos, los cuales no realizan estrategias humanas en la gestión administrativa con los docentes y administrativos (p.3). Concerniente a las instituciones urbanas y rurales de la zona de Ayacucho, existe preocupación, ya que las habilidades directivas para los educadores están en progreso, para la toma de decisiones, (PEL, 2010).

De igual modo, Dirección General de Gestión Escolar (2016), estiman indispensablemente que la gestión administrativa debe tener los directores, para suministrar los recursos dentro de la institución. Las habilidades que rigen en conocimientos han desistido y han impartido de forma autónoma, lograda por el aprendizaje de cada individuo. (James,2020)

El mentor en las instituciones educativas de las habilidades directivas, trabajo convencional, sobre todo a la hora de resolver conflictos, considerando importante el progreso de destrezas grupales, para encabezar un trabajo unido. (Mendoza, 2020).

El Minedu (2016), estimamos que las habilidades de condición interpersonal, ya que perfeccionan sus virtudes en el rendimiento como directores, y que administran óptimamente los recursos educativos.

En esta percepción el Ministerio de Educación lleva a cabo capacitaciones a los directivos con el designio de aumentar sus aportes, para coordinar en función de los fines de aprendizaje educativas nacionales (Rodríguez, 2018).

Respecto a lo mencionado a nivel local se perciben siguiente problemática: al director le falta mantener su autoridad como profesional competente en el manejo de dirección, ya que el éxito depende del compromiso del equipo de trabajo. En la región Piura, se viene capacitando a los directivos, debido a que la calidad de servicio presenta deficiencias en tecnología del personal, demostrando la enorme insatisfacción de puntos críticos que ocasiona disconformidad en zonas urbanas rurales alejadas de la jurisdicción (Benites,

2019).

Al respecto en concordancia con el estudio de la problemática observada, formulamos la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa santa rosa, Chepén? A manera de justificación, el estudio se basó en la teoría Administración Científica Taylor (2014), porque se encuentra enfocada en fijar la relación que existe entre los colaboradores que trabajan en la entidad, con el tipo de gestión que se ha implantado. En lo práctico, sirvió para direccionar, entender, y tener elementos de juicio, sobre el principio de la eficiencia y eficacia y que deben ser ejecutados de acuerdo a las habilidades directivas del personal. En lo metodológico se aplicó instrumentos para el reclutamiento de información, que fueron homologadas por maestros especialistas. Finalmente, lo social demostró que, si se desea desplegar una buena gestión administrativa, es necesario haber desarrollado habilidades directivas en docentes y administrativos.

Hacia el presente estudio de indagación se ha formulado siguiente objetivo general: Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén; entre los objetivos específicos consideramos: Identificar las habilidades directivas de los integrantes de la institución educativa. Diagnosticar la gestión administrativa que se realiza en la unidad de análisis. Verificar el grado de la relación que existe entre las dimensiones de las habilidades directivas y gestión administrativa.

Al final se comprobó que se halla una relación significativa, entre las habilidades directivas y la gestión administrativa de la institución educativa Santa Rosa, Chepén. Quedando demostrada la hipótesis alterna sobre la nula.

II. MARCO TEÓRICO.

El entorno internacional, se ha tenido en cuenta, los siguientes antecedentes de estudio, Guarnizo, W.J (2018) realizó el estudio relacionado a las habilidades directivas como núcleo principal en la gestión administrativa. Tiene como objeto percatarse las habilidades de dirección de los distintos petitorios existentes de la Universidad. Presente estudio enfoque cuantitativo no experimental. Muestra se conformó por 138 funcionarios, información recolectada de la observación y la encuesta. Se deduce que, al hallarse insuficiencia de destrezas técnicas conceptuales en la Universidad Técnica de Ambato, ya que ocasiona secuencia de equivocaciones internas de dirección.

Pereda, López y Gonzáles (2016) en su teoría considerada en el presente estudio, la inteligencia emocional como dimensión de las habilidades directivas sobre este aspecto. para demostrar tal afirmación, realizaron una investigación científica aplicada en la provincia de Córdoba, España, la muestra estuvo compuesta por 362 empleados públicos, focalizándose en la tipificación, desenvolvimiento y la capacidad de liderazgo de los funcionarios públicos. En su conclusión señalan que se pueden incluir estrategias organizativas en su desarrollo y por ende propiciar una atención de calidad y mejora del servicio prestado a los ciudadanos, dentro de las organizaciones.

Núñez (2012) en su tema habilidades directivas, del grupo público Córdoba-Argentina. El desenvolvimiento en las habilidades directivas es un tema sumamente importante en la dirección de las entidades públicas. El objetivo primordial de dicho estudio fue reconocer las habilidades directivas más apreciadas por los subordinados referentes. Se concluye que se focalizan en detectar las relaciones que tienen cada persona, en su puesto de trabajo.

Pérez (2020) el presente estudio nace del interés de entender sobre las habilidades directivas, destacados al momento de desempeñarse en cargos directivos de la Institución Educativa Chia - Colombia, para el logro de las metas institucionales. Se reportó la intervención de 36 personas entre directivos docentes, personal de apoyo administrativo, se fijó un instrumento de 32 preguntas en formato encuesta, validado por expertos. Se concluye que, de los frutos adquiridos, las habilidades mejor desarrolladas por los directivos se basa a formación de equipos. comunicación para el mejor manejo existentes entre conflicto y motivación.

Piña (2008) en su estudio de investigación Gestión Administrativa, de República Dominicana, planificación del acompañamiento docente, está ajeno en el insuficiente nivel, Así mismo, la ejecución de esta función es poco observable en asuntos directivos. En tal sentido se concluye que el equipo docente tiene y cumple con nivel y perfil académico requerido para realizar sus labores.

Se han tenido en cuenta también, los antecedentes investigativos del entorno nacional, citamos a Becerra (2018) estudio: Habilidades directivas y gestión educativa Institución Educativa José Andrés Rázuri, investigación no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional, muestra fue de 40. Este estudio concluye: el coeficiente de correlación de Spearman ($R = 0.493$) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), se evidencia que existe una relación significativa de las variables de estudio.

Cavero y Cachay (2018) en su estudio señala que, las habilidades directivas y clima organizacional en la facultad de ciencias económicas y contables de la UNPRG, Lambayeque, la investigación descriptiva, explicativa y no experimental, se ejecutó una encuesta, uno de 47 y la otra de 13 preguntas. Se concluye, que las variables se relacionan abiertamente, fundando el desinterés a ejecutar en sus funciones y limitado compromiso del personal en sus labores en la institución.

Cornelio (2020) realizó el estudio relacionado con habilidades directivas y gestión administrativa, busca establecer de qué manera ambas variables se relacionan significativamente, indagación realizada de perspectiva cuantitativo, correlacional - no experimental, transversal, indicio formada 100 docentes, técnica de recopilación encuesta, instrumento que se empleó dos cuestionarios, autenticados por especialistas validadores en la materia, se utilizó así misma confiabilidad Alfa de Cronbach. Conclusión; ambas variables se relacionan positivamente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Castillo (2017) En su estudio tiene como objetivo primordial, establecer relación habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N.º 6005 Emilio Soyer Cabero – Chorrillos, 2017; estudio cuantitativo, correlacional - no experimental transversal. La población 1092 docentes, muestra probabilística conformada por 284 individuos, la técnica recopilación de datos fue encuesta, validados mediante el método Delphi. Se deduce que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Cáceres (2019) estudio relacionado con las habilidades directivas, comprendió como fin, establecer el nivel de habilidades directivas de dos Instituciones Educativas Públicas de Comas de la I.E Salazar Bondy y la Institución Educativa N° 2059, tipo básico, cuantitativo, no experimental, población de 54 profesores, técnica encuesta, instrumento cuestionario, Conclusión existen diferencias significativas de las variables señaladas en ambas instituciones, permaneciendo comprobadas las hipótesis propuestas.

Castañeda y Ramos (2020) investigación, las habilidades directivas y las relaciones interpersonales a partir de la percepción del docente en Cajamarca, investigación correlacional, muestra de 21 educadores de distintas áreas, en consecuencia, se evidenció que existe relación alta entre las variables ($r=0,829$). Se concluye; es imprescindible laborar en la enseñanza de destrezas directivas en los colaboradores, ya que estas posibilitan a que los docentes reconforten, a través de sus destrezas necesarias para una mejor dirección educativa.

Villanueva (2020) el propósito del estudio es fijar la correlación existente entre las habilidades directivas y la gestión educativa, perspectiva cuantitativa, de forma relacional no experimental, acompañamiento colateral, 25 docentes como muestra, se ejecutó un cuestionario. Se concluye que hay una semejanza significativa entre ambas variables.

Castro (2018) realizó análisis relacionado, a las habilidades directivas y trabajo de equipo, tiene un propósito constatar correlación entre ambas variables de los docentes, enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo correlacional, constituida por 112 docentes, cuestionario de cada variable. Conclusión, que, si hay relación significativa entre las variables de estudio.

Girón (2018) en estudio habilidades directivas y desempeño laboral de docentes Universidad se describe, fue un trabajo no experimental – correlacional, aplicada a un grupo de 169 docentes de los 600, empleó el método de almacenamiento de información encuesta. Concluyó determinando que, la comunicación, la toma de decisiones y la gestión influye de manera significativa en el desempeño laboral.

Hernández (2017) en su estudio titulada: Cultura Organizacional y Habilidades directivas de los directores y profesores, en la Asociación Educativa Adventista Peruana del Norte, donde debe de existir un ambiente adecuado, que

apunten a su formación integral; tipo cuantitativa - no experimental, transaccional, por tanto, aplicadas a un grupo de 46 docentes, Concluyo dando a conocer: se rechaza la hipótesis nula; siendo el valor de signo menor al valor de alfa; signo = $0.000 < \alpha = 0.05$.

Solís (2018) en su estudio buscó determinar la incidencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral en las instituciones públicas de la Red N° 24, Comas. Lima, Perú, desarrolló una investigación no experimental, transversal; objetivo determinar la incidencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas. Contó con una muestra conformada 260 y 155 maestros, Concluyo determinando que las habilidades directivas de los docentes se encuentran en nivel regular, debido a la incomprensión de la normatividad, según los gobiernos de turno.

Este interesante estudio, tiene como base a la teoría neoclásica liderada por Peter Drucker; quien sostiene que la alta calidad de las entidades depende de las aptitudes y actitudes del personal, sustenta las habilidades directivas; al respecto, según Goyal (2013 p,35), las define como: el estudio de cogniciones laborales que domina el director u equipo directivo, garantizando su destreza y motivación para desempeñarse frente a los trabajadores, coadyuvando a mantener sus habilidades personales, interpersonales y habilidades de dirección. Referente a las habilidades directivas Hellriegel (2009 p,45), sostiene que, son una secuencia de facultades, intelectos, comportamientos, actitud y motivación utilizado por el personal representante de la dirección, en la ejecución de sus ocupaciones directivas en la institución educativa.

Para definir operacionalmente esta variable, se tiene lo manifestado por Ponce (2018 p. 63), es la agrupación de destrezas y cogniciones que debe poseer la jefatura de una institución para desarrollar actividades de administración, educación y liderazgo.

Las habilidades directivas se expresan en las cogniciones que disponen los jefes; parámetros y planes estratégicos, de llevar a cabo una gestión acertada y oportuna, que le posibilite acaparar buenas elecciones de la organización que representa. Workmeter (2014 p,87), según lo señalado, las habilidades directivas son aptitudes del mediador organizacional, estableciendo directrices, atributos y parámetros en la posesión de un puesto directivo institucional educativo.

En relación habilidades directivas, Bateman y Snell (2009 p, 32), señalan; son características que desarrollan los individuos asignados a la dirección y supervisión del trabajo que efectúan, para obtener grandiosos fines institucionales. El trabajo consiste en apoyar a sus subordinados a la efectuar su labor de manera eficiente, centrado a cumplir sus actividades. Es decir, un gerente lleva a cabo la práctica asumiendo con responsabilidad la organización, para lograr los fines educativos institucionales.

Se ha tenido en cuenta lo afirmado por Goyal, se han considerado como dimensiones: habilidades personales, interpersonales y de dirección. Las primeras, son las que están agrupadas por destrezas, pericias y experiencias que están enlazadas a las características de cada persona, son vitales para demostrar un buen comportamiento profesional, debe transmitir seguridad en sí mismo para poder llevar su labor de equipo al éxito, con el fin de adquirir conciencia de su propia personalidad a través de la interrelación y reflexión con los demás en la institución (Esparza, 2009 p, 210). Entre sus indicadores se ha considerado: asertividad, manejo de estrés y toma decisiones.

En tales circunstancias habilidades interpersonales consideran las sociales, ya que se trata de interrelacionarse positivamente, mantener comunicación asertiva y motivar al personal, teniendo además un buen manejo a la providencia de desavenencia mostrada en la institución. Según (Whetten y Cameron 2011 p, 32). Para su análisis se consideran: manejo de conflictos, comunicación y motivación.

Sobre las habilidades de dirección, es el crecimiento del líder con sus hábitos positivos practicados institucionalmente por los directivos que conducen, y comandan, como una parte indispensable de su autoridad para abordar los fines de mejora en la gestión, comprende responsabilidad, exigencia, decisión y relación hacia los trabajadores (Robina Ramírez, 2002 p.31). Como indicadores se consideraron: responsabilidad, trabajo en equipo y efectividad.

La gestión administrativa, se define como:
una evolución de actos que se orientan para la realización de fines y metas institucionales. Así mismo se asigna para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos administrativos, mediante el cual se estipula y coordina el planeamiento, organización y control dentro de la entidad (Delgado y Guzmán, 2013 p. 122).

Para efectivizar su estudio se le ha considerado como dimensiones: planeamiento, organización y control.

La gestión administrativa se basa en “planear, organizar y controlar los recursos internos, para el cumplimiento y fines estratégicos, haciendo sinergia para cada uno de los colaboradores de la entidad” (Herrera, 2017 p. 25).

En lo que se refiere al planeamiento Bixto, 2005 Lo define como; un instrumento de mediación para la realización y culminación de un proceso a plazo indeterminado, que se viabiliza la cultura escolar, constituidos por sus valores, y comportamientos socioculturales y generacionales, en función a los objetivos. Los indicadores: monitoreo, disponibilidad de recursos y plan de capacitación. (p. 21)

En cuando a la dimensión organización, en una institución es el tratamiento de clasificar los recursos, con el objetivo posible de lograr la culminación trazada, en este sentido la institución capta a través de la visión, la unificación de los bienes efectuando un plan estratégico en la institución. (Ford,2005 p. 9) sus indicadores: liderazgo, estructura y armonía.

En lo referido al control, este cumple un papel transparente dentro de la institución, garantizando y regulando las acciones que se fomentan encaminadas hacia el rumbo del éxito, la cual es una tarea fundamental administrativa que debe ser ejercida y asumida con profesionalidad de interés mercado educativo competitivo (Cabello, 2011 p.125). Se señalan como indicadores: evaluación de desempeño, determinación de estándares y metas, por último, supervisión de los sistemas de información.

Respecto a gestión administrativa el profesional administrativo conduce internamente con el director en la institución, verificando, corroborando y velando por los bienes que se encuentran bajo custodia dentro de la institución; mobiliario y material educativo, para luego ser elevadas e informar al ente rector, gestionar y acordar una mejor gestión gerencial y toma de decisiones. (Barrionuevo 2015, p. 121).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación.

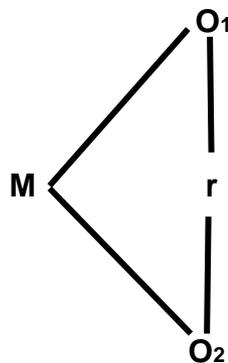
Tipo de Investigación

Indagación básica, con enfoque cuantitativo, según Vargas (2009) “busca resolver problemas prácticos adquiridos a fin de mostrar conocimientos, de acuerdo a lo concerniente en la investigación con resultados que permitan conocer la realidad, tienen que estar defendido en las bases teóricas” (p.4).

Diseño Investigación

El diseño fue no experimental correlacional, descriptivo y transversal, puesto que en el presente estudio se examina la relación que existe entre las variables, dentro los sujetos de estudio, tal y como se presentan en su naturaleza. Alfaro (2012), diseño de datos que mayormente objetan a interrogantes, entre ellos cómo, cuántos, quiénes son; características y tipo de los fenómenos existentes, a la zona y periodo determinado.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra de docentes y administrativos de la Institución Santa Rosa.

O1: Medición de la variable habilidades directivas

O2: Medición de la variable gestión administrativa

r: relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización.

Fernández y Baptista (2014). definición operacional, serie de pasos que explica de manera razonable la eficiencia que un estudioso consigue al obtener superior posición de objetos y lograr extensión de su cognición (p.20).

Según, Hernández. Fernández y Baptista (2014), precisaron, es la particularidad posible transformar y que puede calcularse y contemplarse (p.105)

Definición Conceptual:

Variable1: habilidades directivas

Es el estudio de cogniciones laborales que domina el director u equipo directivo, garantizando su destreza y motivación para desempeñarse frente a los trabajadores, coadyuvando a mantener sus habilidades personales, interpersonales y habilidades de dirección. Goyal (2013).

Definición Operacional:

Consiste en el conjunto de habilidades y conocimientos que debe poseer la jefatura de una institución para desarrollar actividades de administración, educación y liderazgo. Ponce (2018)

Escala de medición: este estudio; efectuará la escala de Likert como siempre, a veces y nunca.

Definición Conceptual

Variable 2: Gestión administrativa.

De dicho estudio Delgado y Guzmán (2013) señala que es una evolución de actos que se encaminan para la realización de fines y metas institucionales. Así mismo se asigna para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos administrativos, mediante el que se estipula y coordina el planeamiento, organización y control dentro de la entidad.

Definición Operacional:

Está basada en planear, organizar y controlar los recursos internos, para el cumplimiento y fines estratégicos, haciendo sinergia para cada uno de los colaboradores de la entidad (Herrera 2017).

La escala de medición para este estudio fue una escala de Likert con las categorías de siempre, a veces y nunca.

3.3. Población Muestra y Muestreo

Población: Conformada por 20 docentes y 5 administrativos de la Institución Educativa. Al respecto Carrasco (2005) la define como “la totalidad de individuos considerados en la indagación, demuestra un contexto espacial y provisional, en concordancia de las especificaciones u otras características comunes” (p. 237).

- **Criterios de Inclusión:**

Trabajadores de la Institución educativa.

Subordinados distintos sexos

Personal estable y bajo modalidad contratado por el estado.

- **Criterios de Exclusión:** Colaboradores que no laboren en el estado (MINEDU)

Recursos humanos que no laboren en la Institución.

Contratados que no laboran en el turno mañana.

Muestra: Hernández (2014), sobre la muestra expresa que:

es la representación de un determinado grupo de la población, con especificaciones claras sobre las cuales se reclutarán los datos. Para llevarla a cabo de manera precisa, se tiene que definir y delimitar con exactitud la representación que se requiere de la población (p. 184).

En la presente investigación, la muestra lo constituyen todo el personal de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó método de la encuesta, con el propósito de almacenar información respecto de ambas variables. Señala Carrasco (2018) “la encuesta, técnica de información que busca indagar por medio de interrogantes, con el fin de tener un panorama completo y preciso” (p. 314).

La información será reclutada mediante instrumento el cuestionario, y se efectuará a los trabajadores. Respectivamente indica Hernández (2014)

“Listado de preguntas estandarizadas y bien estructuradas que es decretado en forma escrita por los trabajadores” (p. 136).

3.5. Procedimientos.

Luego del recojo de datos, analizará la información de cada cuestionario recabado con la información requerida y posteriormente se elaborará una data, conteniendo la información valorada, procedente de las respuestas de los encuestados. Esta información será digitada al software estadístico SPSS, para su tratamiento respectivo y la obtención de los resultados. Al respecto del procedimiento detallado Hervia (2001), indicó que esta etapa se realiza posteriormente a la aplicación del cuestionario y al finalizar el recojo de datos

3.6. Método de análisis de datos.

Se logró aplicar estadística descriptiva y contó con reactivos, de acuerdo a las variables de investigación con opción múltiple: Nunca 1, A veces 2 y Siempre 3, una vez aplicado el instrumento se procesó la información (Tablas porcentuales). Paralelamente, se realizó las pruebas de confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos.

Se ha respetado todo lo concerniente a la investigación, es más se realizó el protocolo del consentimiento informado por parte de las personas involucradas en este importante estudio.

La información será guardada discreta y respetuosamente de manera profesional como indican las normas éticas emanadas al respecto. En cuanto a la veracidad de los resultados, Los datos que se obtendrán en esta investigación, no serán alterados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
		Regular	Bueno	Total
HABILIDADES DIRECTIVAS	Medio	1	0	1
	Alto	1	23	24
Total		2	23	25

Nota. En efecto se aprecia; la mayoría del personal señalan como bueno el nivel, de Gestión Administrativa, pues la institución presenta alto nivel en planificación, organización y control, así como seguridad, comodidad y docentes preparados constantemente. así mismo estiman en un nivel alto a las habilidades directivas, pues los directivos ofrecen capacidad para encaminar la institución, de trabajar en equipo, además capacitan constantemente al personal, así mismo toman iniciativas voluntarias y participativas.

Tabla 2*Habilidades directivas en la institución educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas Veces	13	52,0
	Siempre	12	48,0
Total		25	100,0

Nota. Conforme a los resultados observados, la mayoría de encuestados revelan que las habilidades directivas son identificadas algunas veces y un porcentaje poco menos de la mitad indica que siempre, esto permite ver como se muestran las habilidades personales, interpersonales y las habilidades de dirección ante el personal de la institución

Tabla 3*Gestión administrativa en la Institución Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas Veces	14	56,0
	Siempre	11	44,0
Total		25	100,0

Nota. Conforme a los resultados observados, luego de aplicado el cuestionario a los colaboradores de la institución, se precisa que poco más de la mitad refieren que algunas veces se realiza la gestión administrativa; en cambio el porcentaje restante respondió que siempre.

Tabla 4*Grado de relación entre las habilidades directivas y la gestión administrativa*

		Correlaciones	
		HABILIDADES DIRECTIVAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
HABILIDADES DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	25	25
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. En lo que respecta; encontramos valor de 0.600 demostrándonos que existe correlación positiva entre las habilidades directivas y gestión administrativa. Esto quiere decir que las tareas fundamentales que ejercen los directivos son de mucha importancia y a la vez lo que realizan los subordinados es demostrar su capacidad y habilidades en el trabajo, una buena gestión administrativa permite organizar los asuntos organizacionales, distribuyendo de manera científica las funciones y actividades para que de tal manera se cumplan con los objetivos organizacionales.

Tabla 5.*Prueba de hipótesis general*

			Correlaciones	
			HABILIDADES DIRECTIVAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
	DIRECTIVAS	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	25	25
	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se aprecia en Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa, Santa Rosa, Esta investigación se sostiene en la siguiente conclusión: según el coeficiente de correlación de Spearman ($R = 0.600$) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), En otras palabras rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se puntualiza que *existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén.*

Ho= No existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén

H1= Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén

V. DISCUSIÓN

Inmediatamente efectuado correctamente el tratamiento y recolección de información, se puede dar a conocer los hallazgos encontrados en la misma. Los procesos educativos en el mundo actualmente están influenciados por el avance tecnológico, ya que las actividades humanas en su gran mayoría están ligadas a los avances que ha tenido alcance mundial y como medio de comunicación se ha popularizado en todos los ámbitos de nuestro planeta.

En el campo educativo, a pesar que los entes rectores y/o ministerio de educación de nuestro país han incidido que la práctica docente esté ligada a enfoques constructivistas y formativos, aún persiste un gran porcentaje de profesores que asumen el papel protagónico en el aula con prácticas conductistas, dejando de lado metodologías modernas ligadas a tecnologías de información que incentivan la autonomía en el aprendizaje por parte del estudiante (Porres, 2020).

En esta senda habilidades directivas y gestión administrativa contribuye como una herramienta fundamental de mantener siempre un mandato en la organización, esto nos permite confirmar los cumplimientos, parámetros y sobre todo las metas que se están ejecutando (Anzola, 2002).

Consecuentemente del determinado objeto de estudio; es establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén, y para validar la hipótesis general se procedió a ejecutar el estadístico, se pudo encontrar que el valor de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), se describe que existe una relación significativa entre las variables.

Sobre los datos positivos de las habilidades directivas corresponden con la posición práctica de (Hill y Jones, 2011) alegan que es el gestor que tiene la obligación de cumplir los fines de la institución eficientemente (Robbins, 2012) manifiesta que los directivos es de su incumbencia poseer destrezas para incentivar el trabajo participativo entre subalternos. En la misma pauta, resulta conveniente con los argumentos de (Taylor, 2014) en la Teoría de la Administración Científica, que considera que el grupo de profesionales, pertenecen a la entidad efectúan y aceptan con sensatez el papel que tienen en la institución, ya que es la senda para conseguir las metas con eficacia y eficiencia.

Resulta satisfactorio que las habilidades directivas son congruentes (Zeithaml y Parasuraman, 2004). sustentan que deben de estar al nivel en la organización, de adaptarse desarrollando sus destrezas e intereses personales. Así mismo, concuerda con (Drucker, 2003) declara que en la Teoría de la dirección por objetivos (DPO) directivos comprometidos y concededores para proyectar acuerdos comunicativos y de motivación.

La correlación de las variables arrojó un coeficiente de 0,600 que corresponde a una correlación positiva muy fuerte, confirmando así la hipótesis general. Este resultado obtenido se relaciona con los resultados obtenidos por (Castañeda y Ramos, 2020). citados en el marco teórico y cuyos resultados evidencian la relación directa y significativa entre las respectivas variables relacionadas. Así mismo, en los resultados de (Fernández, 2021) quien utiliza igual estadístico de correlación: Rho de Spearman se corrobora con la presente investigación.

Por lo descrito líneas arriba, relacionar los resultados, se constata que, si mantienes un mandato en la institución, no solo se incrementará los logros institucionales, sino también el buen funcionamiento organizativo.

Según el objetivo específico uno, la presente investigación al identificar las habilidades directivas de los integrantes de la institución educativa, esto debido a que existen buena comunicación asertiva y motivación del directivo hacia el personal docente y administrativo, en efecto se aprecia la mayoría del personal señalan como bueno el nivel, de Gestión Administrativa, pues la institución presenta alto nivel en planificación, organización y control, así como seguridad, comodidad y docentes preparados constantemente. así mismo estiman en un nivel alto a las habilidades directivas, pues los directivos ofrecen capacidad para encaminar la institución, de trabajar en equipo, además capacitan constantemente al personal, así mismo toman iniciativas voluntarias y participativas.

(Robbins ,2012). el causante alude que los componentes forman parte de toda la institución conforme a la situación y naturaleza de sus labores, la forma en que se ejecutaran dichos planes y es más las guías que se establecerán para llevar acertadamente las obligaciones íntegras, ya que, al tener un líder o jefe del equipo, de debe basar en su figura profesional, peculiaridades requeridas que éste agrupe, indispensablemente la de ser un modelo a seguir para los integrantes del equipo.

Los manifestado por (García, 2006). en su estudio, en lo cual deduce que las habilidades directivas permiten obtener resultados trascendentales, ya que es un instrumento gerencial que asegura efectuar de manera inmejorable los propósitos, estableciendo políticas y normas para tener un adecuado ambiente en la institución.

(Gómez, 2003). concluye que el entorno en la institución prevalece adversamente en la gestión Administrativa, debido a que los personales administrativos desconocen los parámetros difundidos por la dirección en la empresa.

Así mismo (Cadillo, 2016). gestión administrativa, monitoreo, supervisión, estándares y metas, son elementos resaltantes que se relacionan e intervienen en las habilidades directivas para la organización.

En relación al objetivo específico 2, del estudio, diagnosticar lo que vamos aplicar técnicas y disposiciones que permitan al equipo directivo y administrativo afrontar la evaluación de desempeño y de la misma forma corroborar que el personal acate las normas, políticas y parámetros establecidos de la institución, con la finalidad de que se debe monitorear, a través de supervisiones, revisiones y aplicando una ficha de evaluación aprobada y verificada por el directivo, lo que deberá ser aplicado de manera constante en la institución, se pudo determinar que existe un nivel alto de algunas veces de gestión administrativa, esto debido a que existe un plan de capacitaciones, liderazgo y estructura organizativa.

Acerca de lo deducidos se evidencia que existe un nivel alto de algunas veces existe gestión administrativa las acciones de docentes y administrativo a su vez incrementar sus labores, por medio de estrategias, al lugar donde está encaminada o direccionada la entidad, con el fin de alcanzar de manera satisfactoria la visión organizacional.

De los resultados, la mayoría de encuestados revelan que las habilidades directivas son identificadas algunas veces y un porcentaje poco menos de la mitad indica que siempre, esto permite ver como se muestran las habilidades personales, interpersonales y las habilidades de dirección ante el personal de la institución

Es sabido que realizar gestión administrativa es una tarea ardua, pero es una labor importante para consolidar los resultados favorables en la institución. Estos resultados son concordantes con los informes de investigadores del ámbito

internacional como (Gallo y Vásconez, 2015). citados en la presente investigación por haber realizados estudios en la gestión administrativa entre las que resalta las actividades de planeación, y organización y conducción administrativa institucional.

En concordancia a lo descrito anteriormente se determina que la gestión administrativa debe aplicarse permanentemente, ya que es pilar para neutralizar los riesgos de índoles administrativos ya que representa gran importancia internamente en la institución, ya que actúa como un sistema diseñado para dar búsqueda razonable de su misión; ejecutando operaciones de forma verídica, cumpliendo con las obligaciones establecidas.

En relación al objetivo específico 3 del estudio, se pudo verificar su correlación a mediante la estadística Rho de Spearman, con coeficiente de (0,600). Esto quiere decir que existe una correlación positiva de variables. Declara (Barrionuevo, 2015). que la gestión administrativa el profesional administrativo conduce internamente con el director en la institución, verificando y velando por los bienes que se encuentran bajo custodia dentro de la institución de manera continua y sistemática. Por otro lado, abarca precisar los fines que se quieren obtener internamente en la institución.

Consideró que el resultado es el reflejo de establecer la conexión de las actividades que el personal docente y administrativo muestra y realizan profesionalmente, conoce en las áreas asignadas que se encuentran, por lo cual el puesto de dirección es la columna vertebral en la institución a la que representan, ya que es la persona que planifican las estrategias de dirigir en la organización. En mérito a lo señalado por los autores precedentes, se respalda los hallazgos de la presente investigación, pues las habilidades directivas y gestión administrativa

Ambas actúan como sistema de información y son indicadores de vital importancia que deben ser aprovechados por los colaboradores y así evitar la carencia de innovación e investigación en la Institución Educativa Santa Rosa.

De los resultados observados, luego de aplicado el cuestionario a los colaboradores de la institución, se precisa que poco más de la mitad refieren que algunas veces se realiza la gestión administrativa; en cambio el porcentaje restante respondió que siempre.

Estos aportes han servido de soporte a mi investigación, para así poder indicar la relación entre variables, con los resultados adquiridos, con la finalidad de prevenir y mejorar continuamente el trabajo de la organización. A ellos se suman lo que, obtenido en investigación, demostrando así una relación práctica y estadística de mi estudio y los aludidos por expertos del tema.

Por lo tanto, la prueba de hipótesis precisamos que habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa, Santa Rosa en esta investigación se sostiene en la siguiente conclusión: según el coeficiente de correlación de Spearman ($R = 0.600$) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), refutamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, se describe que existe la existencia significativa de las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén.

Un punto acerca de esta línea correlacional positiva, moderada debido a que el líder educativo tiene que tener desarrollar habilidades directivas que le autoricen en saber guiar la institución de modo cortés, solucionando situaciones como toma de decisiones y conflictos que se puedan suscitar (Cornelio, 2020).

Al respecto, al individualizar minuciosamente los resultante en ambas variables, ya que los colaboradores son nombrados y contratados, asignaron en mayoría el nivel alto a las habilidades directivas y práctica de manera regular la gestión administrativa, esto quiere decir que el acompañamiento en gestión no fue constante y oportuno a través de este medio las habilidades directivas se han intensificado, ya que el directivo sus labores viene a cumplir acciones favorables hacia los docentes; por otro parte los administrativo contratados también se han visto en la responsabilidad de afinar sus virtudes y ser más competitivos al accionar de sus funciones que realizan.

Según lo mencionado, la esperanza de cerciorar un camino educativo importante y triunfante en el que la comunidad educativa consiga esos conocimientos deseados, como destreza educativa magistral, que sea revalorada bajo una organización dentro de un ambiente que genere armonía, fundando el respeto y que suscite la aportación educativa para garantizar la permanencia y competitividad de la institución.

Así también tener en cuenta que para lograr un buen manejo de grupo es necesario que haya una delegación de funciones donde todos se comprometan a buscar las mejoras dentro de la institución.

Por lo cual se toma en cuenta, que, para el desarrollo de estas habilidades ejercidas por los directores o rectores, consisten en las relaciones con los trabajadores lo cual implica responsabilidad, exigencia, decisión y responsabilidad.

Finalmente, la presente investigación ayuda a conocer en mayor medida la variable habilidades directivas y gestión administrativa, así como su relación, lo que servirá para la Institución Educativa Santa Rosa tomar decisiones asertivas en cuanto la mejor parte directiva hacia los profesores y administrativos, cumpliendo con la convivencia armoniosa con toda la comunidad educativa,

Esto quiere decir que las tareas fundamentales que ejercen los directivos son de mucha importancia y a la vez lo que realizan los subordinados es demostrar su capacidad y habilidades en el trabajo, una buena gestión administrativa permite organizar los asuntos organizacionales, distribuyendo de manera científica las funciones y actividades para que de tal manera se cumplan con los objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha logrado satisfactoriamente, admitir determinadamente la relación en forma significativa de las habilidades directivas y gestión administrativa; con nivel de significancia alta porque existe una relación significativa entre ambas variables.
2. La mayoría del personal institucional revelaron que las habilidades directivas son identificadas algunas veces y en menor medida dijeron que siempre, esto implica alguna debilidad en las habilidades personales, interpersonales y las habilidades de dirección ante el personal de la institución.
3. Los colaboradores de la institución refieren que poco más de la mitad la gestión administrativa es identificadas algunas veces; en cambio el menor porcentaje restante respondió que siempre, es decir si se evidencia una buena planificación, organización y control.
4. En lo que respecta, en la Institución educativa los directivos ejercen tareas fundamentales ya que son de mucha importancia, para demostrar su capacidad y habilidades en el trabajo frente a los subordinados, por lo tanto, encontramos valor de 0.600 demostrando que existe correlación positiva entre las habilidades directivas y gestión administrativa, y que se cumplan con los objetivos organizacionales.
5. Finalmente se sostiene, el coeficiente de correlación de Spearman ($R = 0.600$) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), En otras palabras, rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se puntualiza que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión administrativa en la institución educativa Santa Rosa, Chepén.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al directivo fortalecer sus habilidades directivas en general, porque están directamente relacionadas con la gestión administrativa de los docentes y administrativos.
2. Al directivo de la I.E, se recomienda fortalecer sus habilidades personales, interpersonales y de dirección, porque son las que menos predominan en su práctica directiva.
3. Al directivo de la I.E, se recomienda monitorear y acompañar pedagógicamente a los docentes y administrativos para así interactuar e identificar sus destrezas de desempeño en los aspectos referidos a la participación en la gestión y profesionalidad educativa.
4. Promover el trabajo en equipo a través de reuniones mensuales, en la cual participen todos y se escuche empáticamente las ideas y aportes de cada uno, con la finalidad de fortalecer la comunicación en el área administrativa y los docentes.
5. La capacitación al personal es indispensable para que se identifiquen y contribuyan cada vez mas a la institución, por lo que el área de dirección en coordinación con el equipo directivo, se debe organizar y coordinar con otras instituciones o aliados estratégicos la asistencia de su personal a cursos o seminarios, que permitan actualizarse y mantenerse eficientes en base a sus conocimientos referentes a sus funciones asignadas.

REFERENCIAS:

- Ayala, M. (2017). *Management skills and knowledge management at the level of internal communication from the teaching perception, Los Olivos, 2016*. [Doctoral thesis, Cesar Vallejo University] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5185>
- Aburto H & Bonales, J.(2011). Habilidades Directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 19(5) 41-49 Archivo digital <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Anzola, S. (2002). *Organizar el trabajo de un grupo*. Administración de pequeñas empresas(2ºEd) - Mc Graw-Hill Interamericana.
- Bateman, H y Snell, H. (2009) *Administration. Leadership and collaboration in a competitive world*: Mac Graw.
- Becerra, M. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Razuri. San Pedro de Lloc 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11860>
- Benites, E. (2019). *La calidad del servicio educativo en el Colegio José Quiñonez de la FAP de Lima, 2018* [Tesis grado, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32140>
- Bernal, C. (2010). Survey questionnaire instrument, information collection primary. 31(8) 527-738 Archivo digital <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Bermúdez, E y Bravo, V.(2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral docente en las escuelas básicas primaria*. *Revista Omnia*. 22 (3), 60-70 Archivo digital. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Bueno, M. (2009). *Interpersonal relationships in education*. Pyramid. (1º Ed). p.152. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Relaciones%20interpersonales%20en%20la%20educaci%C3%B3n.pdf
- Cadillo, E. (2016). The administrative management according to the staff of the headquarters of the postal services of Perú.

- Cavero, C & Cachay, C. (2018). *Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (Faceac) de la UNPRG, 2017*. Archivo Digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/1474>
- Cornelio Picho, M. (2020). *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49899>
- Calderon, S. (2012). *Scientific Research for the Postgraduate thesis (1st. Ed.)* Spain. Lulú.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales. (1st. Ed.)*. 33 editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carrasco, S. (2018). *Cientific investigación methodology. Guidelines methodologies to desing and develop the research project. Applications in education and other social sciences. (First ed.)*. Lima –Perú: San Marcos.
- Cáceres, Flores. (2019). *Habilidades directivas en dos instituciones educativas públicas de nivel primario de Comas, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36535>
- Carazo, J. (2013). *Lights and shadows of the professional profile of public managers Human Capital, 272: 102-106* Archivo digital. <https://1library.co/document/yn09v3lq-t%C3%A9cnica-t%C3%ADtulo-profesional-directivo-p%C3%BAblico-administraci%C3%B3n-p%C3%ABlica-capital.html>
- Castro Y. (2018). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22608>
- Castañeda, S y Ramos, A. (2020). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva del docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico, San Pablo 2019. Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Archivo digital. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1242>

- Esparza, R. (2009). Directors and their professional training. Doctoral Thesis.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=A9B3B7C00F2E11126ADCFDCB508A5730?sequence=1>
- Garcia, H. (2006). *Characteristics of a boss*, Editorial McGraw-Hill.
- Giron, L. (2018). *Habilidades directivas y desempeño laboral de docentes de la Universidad San Pedro-Filial Huacho, 2017*. Archivo digital.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9609>
- Guarnizo, W. (2018). Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instancias de la universidad Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato] Archivo digital.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>
- Gomez, L (2003). Economía, Gestión, Desarrollo. *El proceso emprendedor, factor clave en el desarrollo de la iniciativa empresarial*. 6(2), 46-57
- Hernandez R, Fernandez, C & Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.
- Huerta, J. (2006). *La iniciativa instructiva del director*. Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas. 1ª edición (2000), 2ª reimpresión. Archivo digital.
<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000759.pdf>
- James, A. (2020). Administration. Prentice Hall American, S.A. de C.V. Luna, G. (2014). *Proceso administrativo*. (1era.ed). Patria Madrigal
- Martinez, L. (2012). *Educative administration*. México: Red third millennium S.C
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf
- Martinez G, Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa Universidad Autónoma Indígena de México. 12(6), 123-134.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=46148194007>
- Mendoza, A. (2020). *Cuestión de inteligencias compartidas*. Editorial Mc Graw Hill.
- Ley 28044 de 2003. (2003, 29 de julio). Ministerio de Educacion. Diario Oficial el Peruano N°11-39.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf
- MINEDU, (2015). *Good Executive Performance Framework*. Lima Peru

Archivo digital.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU, (2016). Guide to formulate and implement the educational project institucional. Lima, Perú: Editorial Santillana.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5100>

MINEDU, (2016). Habilidades interpersonales. (1a Edición). Inversiones Grafica G&M SAC- Grafica Littons.

Nunton, (2018). in his thesis. Educational achievement and educational public policies.

Orellana, K. (2003). La administración como la disposición de enfoques y practicas importantes, México: Editorial McGraw-Hill.

Paredes, M. (2017). Habilidades gerenciales para el mejoramiento de la gestión y habilidades directivas. Concepto controversias y aplicaciones.

Piña, H. (2008). Gestión Administrativa con la Articulación con la Gestión Pedagógica. República Dominicana.

PEL , (2010). Proyecto Educativo Local de Huanta 2010-2022. Perú: Dirección Regional de Educación Ayacucho, UGEL Huanta.

Pereda, F. (2017). Study applied to the sector public of the province of Córdoba, *Management skills analysis*. in the year 2017. University of Córdoba. 27(53),125-128. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10396/13398>

Pereda, F. Lopez, T, y Gonzales, F. (2016). Emotional intelligence as a management skill. Study applied in the municipalities of the province of Córdoba (Spain). *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 27 (53) 2018. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Perez, (2013). in his thesis. Educational representation and public policies educational.

Ponce, J. (2018). Habilidades directivas y el Compromiso laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Archivo digital. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2987>

Robbins, P. (2012). Administración. México: Prentice Hall. Garcia, L. (2006). Management techniques and skills. Colombia: Mc GrallHall.

- Quiñonez, (2017). En su tesis a Encargo educativo y mejora de los aprendizajes.
- Ramirez, C. (2005). Fundamentos de la Administración. Textos Universitarios. (3ºed) Ecoe ediciones 270p.
- Ramirez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz, investigación y negocios.11(2) 23-29. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- Rodriguez, Z. (2018). *Habilidades directivas y gestión del aprendizaje en la I.E. Emblemática Luis Fabio Xammar, distrito de Santa María, Huaura-Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15999>
- Roman, J. (2008). Leadership and coaching. Online books Salas, J. (2016). Liderazgo y habilidades directivas en las empresas exitosas. Revista contable, (48), 86-95.
- Santisteban, L. (2014). Habilidades en el entorno gerencial. México. Editorial Monterey (8ºed) p.736. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Sevilla, (2013). Metodología de la investigación Cuantitativa: ventajas e inconvenientes de los métodos (9). 2-4. Archivo digital https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
- Solis, E. (2018). Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22592>
- Torres,G. (2013). *Administrative management and institutional climate in institutions educational centers of the UGEL N° 06-Ate Vitarte. Lima, Perú.* [Masters tesis, Cesar Vallejo University] Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7974>
- Vargas, (2009). Investigación Cuantitativa. *Revista de investigación Educación-Universidad de Costa Rica.* 29(2). 67-97 Archivo digital. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44029206.pdf>
- Zapata, M. (2017). *Habilidades directivas y gestión educativa en la Institución educativa Miguel Grau Red N.º 3, Magdalena del Mar- Lima.* [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo] Archivo digital
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11817>

Whetten, D y Cameron K. (2011). *Development of management skills*. (8th ed.).
Person education from. Archivo digital.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Zeithaml, V y Parasuraman, A. (2004). *Series de conocimiento relevantes: calidad del servicio*. Cambridge, Mass: Marketing Science Institute.

Anexo 1

Operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES DIRECTIVAS	Estudio de cogniciones laborales que domina el director u equipo directivo, garantizando su destreza y motivación para desempeñarse frente a los trabajadores, coadyuvando a mantener sus habilidades personales, interpersonales y habilidades de dirección. (Goyal, 2013).	Conjunto de habilidades y conocimientos que debe poseer la jefatura de una institución para desarrollar actividades de administración, educación y liderazgo.	Habilidades personales	Asertividad	Ordinal
				Manejo del estrés	
				Toma de decisiones	
			Habilidades interpersonales	Manejo de conflictos	
				Comunicación	
				Motivación	
			Habilidades de dirección	Responsabilidad	
				Trabajo en equipo	
				Efectividad	
GESTION ADMINISTRATIVA	Es una evolución de actos que se orientan para la realización de fines y metas institucionales. Así mismo se asigna para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos administrativos, mediante el que se estipula y coordina el planeamiento, organización y control dentro de la entidad. (Delgado y Guzmán 2013)	Consiste en planear, organizar y controlar los recursos internos, para el cumplimiento y fines estratégicos, haciendo sinergia para cada uno de los colaboradores de la entidad.	Planeamiento	Monitoreo	Ordinal
				Disponibilidad de recursos	
				Plan de capacitaciones	
			Organización	Liderazgo	
				Estructura	
				Armonía	
			Control	Evaluación de desempeño	
				Determinación de estándares y metas	
				Supervisión de los sistemas de información	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de habilidades directivas

Estimados Docentes y administrativos:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos para determinar si las habilidades directivas influyen o no con la gestión administrativa

Instrucciones:

Lea detenidamente y responda, sea honesto en las respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante.

Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar. Marca con un aspa tu respuesta en los cuadros superiores.

N.º	ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Habilidades Personales				
Asertividad				
1	Los directivos toman decisiones generando un ambiente abierto, respetando las ideas de los integrantes de la institución educativa			
2	Propone soluciones prácticas que generan confianza y mueven a otros a la acción generando implicancia y compromiso en la toma de decisiones			
3	Los directivos logran favorecer la iniciativa de los demás a través del reconocimiento que realizan			
4	El directivo transmite entusiasmo a sus colaboradores, tratándolos con amabilidad y buen trato, para que tomen iniciativa en el logro de objetivos comunes			
Manejo del estrés:				
5	¿Los directivos se relacionan y dirigen de forma idónea las asambleas de trabajo con el personal?			
6	¿Mantiene adecuadamente el equilibrio en su vida personal, aun teniendo responsabilidades en el trabajo?			
7	¿El director desarrolla estrategias para tener buena salud física y mental en sus colaboradores?			
8	¿Poseen capacidad para identificar situaciones negativas, creando soluciones razonables?			
Toma de decisiones:				
9	¿Los directivos plantean nuevas políticas y planes para el logro de los objetivos?			
10	¿Tiene habilidad para identificar posibles amenazas emergentes en un determinado tiempo?			
Dimensión: Habilidades Interpersonales				
Manejo de conflictos:				
1	¿Los directivos generan alternativas de solución viables ante problemas laborales presentados?			
2	¿Los directivos practican valores, generando una adecuada relación entre los colaboradores?			
3	¿Los directivos contribuyen a que se conozcan mejor sus colaboradores, ayudando a aumentar la unión y cooperación entre ellos?			
Comunicación:				
4	¿Los directivos mantienen una conexión eficaz con sus colaboradores?			
5	¿Los directivos brindan facilidades para realizar un intercambio de información?			
6	¿La coordinación y el trato entre el personal de las diversas dependencias hace fluida las buenas relaciones?			

7	¿El director es flexible para atender situaciones de emergencia por las que atraviesan dentro de la institución?			
8	¿El equipo directivo formaliza acuerdos, establece estrategias vinculando a los colaboradores?			
9	¿En las reuniones de trabajo el director transmite a su equipo información de manera concreta?			
Motivación:				
10	¿Los directivos impulsan a sus colaboradores hacia una actitud positiva de manera personal y laboral?			
11	¿Los directivos se desenvuelven en función a los fines que quieren alcanzar en la institución?			
12	¿El personal lleva a cabo sus ocupaciones más allá de un incentivo laboral que se proponga lograr?			
13	¿El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?			
14	¿El director se esfuerza ante sus colaboradores para el cumplimiento de sus funciones encomendadas?			
15	¿El director incide en el rendimiento laboral, desarrollando elementos alentadores en busca de ser recompensados?			
Dimensión: Habilidades de dirección				
Responsabilidad				
1	¿Los directivos contribuyen a fomentar de manera activa acciones concretas a desarrollarse en la institución?			
2	¿Los directivos dirigen y lideran un buen trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad educativa en la institución?			
3	¿Orientan al personal a ser personas integrales, y respetuosas del quehacer en la institución?			
Trabajo en equipo				
4	¿El personal está comprometido con los objetivos comunes y responsabilidades establecidas?			
5	¿Los directivos logran formar grupos que contribuyan a la solución de problemas, para un buen desarrollo institucional?			
Efectividad				
6	¿Los resultados obtenidos por los equipos de trabajo, en su mayoría son positivos?			
7	¿Los integrantes de la institución son creativos con la finalidad de incrementar el nivel de productividad?			
8	¿El personal mantiene un desempeño óptimo, satisfaciendo las exigencias y demandas dentro de la institución?			
9	¿Sabe su equipo lidiar abiertamente con los retos aplicando estrategias, que hacen posible una meta u objetivo?			
10	¿El personal se adapta y realiza cambios necesarios para satisfacer las exigencias educativas?			

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimados Docentes y administrativos:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos para determinar si la gestión administrativa se vincula con las habilidades directivas.

Instrucciones:

Lea detenidamente y responda, sea honesto en las respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante.

Nº	ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Planeamiento				
MONITOREO:				
1	¿Con que frecuencia se evalúa cualitativamente el desempeño del personal en la institución?			
2	¿Se utilizan herramientas para recoger información sobre la práctica profesional del personal en la institución?			
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS				
3	¿Se planifica adecuadamente la asignación del presupuesto, según la disponibilidad económica que se otorga a la institución?			
4	¿En la institución se cubren los gastos de mantenimiento y renovación de los equipos de laboratorio u otros?			
5	¿Los ingresos propios por alquiler se informan formalmente al personal?			
6	¿Existe un comité capaz de supervisar el ingreso y egreso proveniente de diversas partidas presupuestales a la institución?			
7	¿El director tiene capacidad de formar comisiones de gestión, basado en principios y normas que deberán cumplirse en la institución?			
PLAN DE CAPACITACIONES:				
8	¿Se influye actuaciones de fortalecimiento, dotados de herramientas que conlleven a la formación profesional del personal?			
9	¿El personal que labora en la institución se centra en su formación profesional, transmitiendo interés por demostrar sus conocimientos?			
10	¿El personal fomenta modelos metodológicos siguiendo las prácticas y conductas establecidas para llegar a la meta que se persigue?			
Dimensión: Organización				
Liderazgo:				
1	¿Impone criterios para la correcta toma de decisiones sobre problemas que existan en la institución?			
2	¿Considera usted que los directivos de la institución poseen capacidad de influencia en el trabajo?			
3	¿El directivo evalúa y reconoce el nivel de preparación que tienen los colaboradores?			
4	¿Se supervisa minuciosamente el trabajo de los colaboradores?			
5	¿El personal está involucrado a participar de las actividades programadas en la institución?			
6	¿Establece metas específicas al personal, aportando y contribuyendo al logro de capacidades?			
7	¿En las reuniones de trabajo, promueve a la superación, frente al compromiso y condiciones institucionales?			
8	¿El personal de la institución es carismático, visionario para realizar sus labores encomendadas?			
Estructura:				
9	¿Se cuenta con un organigrama funcional?			

10	¿La institución establece un plan de trabajo operativo, garantiza el flujo de actividades?			
11	¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales?			
12	¿Se establecen la conformación de equipos de trabajo para cumplir distintos roles operativos y normativos?			
Armonía:				
13	¿En la institución se transmite un ambiente de paz y lejos de conflictos?			
14	¿El personal es educado con valores y es capaz de afrontar sus problemas?			
15	¿El director fomenta el respeto con los demás, compartiendo sus pensamientos e ideas?			
Dimensión: Control				
Evaluación de desempeño				
1	¿Se mantiene un compromiso institucional con conductas aceptables de desarrollo sistemático?			
2	¿Implementa y utiliza metodologías estratégicas para cumplir los objetivos institucionales?			
Determinación de estándares y metas:				
3	¿Se promueven políticas para el cumplimiento de objetivos institucionales?			
4	¿Cumplen generalmente con brindar oportunidad sobre los resultados alcanzados?			
5	¿Contribuyen al diseño de prueba de logros y comparables con todo el personal?			
6	¿El directivo establece lineamientos de manera rigurosa y que serán revisados periódicamente?			
Supervisión de los sistemas de información:				
	¿El personal interactúa entre sí, con el fin de procesar datos para organizar y hacer funcionar a la institución en un nivel muy alto?			
8	¿El directivo tiene una base de datos real del inventario de los bienes informáticos de la institución?			
9	¿Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución?			
10	¿Los colaboradores tienen acceso a los aplicativos webs educativos que maneja la institución?			

Anexo 3: Prueba de normalidad

Para iniciar con el trabajo, se realizó la prueba de normalidad con el fin de decidir el tipo de estadística a aplicar en la prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Planteamiento de la hipótesis de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES PERSONALES	,367	25	,000	,634	25	,000
HABILIDADES INTERPERSONALES	,347	25	,000	,639	25	,000
HABILIDADES DE DIRECCIÓN	,388	25	,000	,625	25	,000
PLANEAMIENTO	,337	25	,000	,729	25	,000
ORGANIZACIÓN	,347	25	,000	,639	25	,000
CONTROL	,449	25	,000	,565	25	,000
HABILIDADES DIRECTIVAS	,347	25	,000	,639	25	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,367	25	,000	,634	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se puede ver que la sig. = 0.000 en todas las variables y dimensiones, lo cual indica que se debe asumir la hipótesis alternativa del modo siguiente; por tanto, para el análisis de las hipótesis se tomará el coeficiente de la rho de Spearman de la estadística no paramétrica

Anexo 04: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección datos



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa, Chepén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
HABILIDADES DIRECTIVAS	HABILIDADES PERSONALES	ASERTIVIDAD	¿Los directivos toman decisiones generando un ambiente abierto, respetando las ideas de los integrantes de la institución educativa?	X		X		X		X				
			¿Propone soluciones prácticas que generan confianza y mueven a otros a la acción generando implicancia y compromiso en la toma de decisiones?	X		X		X		X				
			¿Los directivos logran favorecer la iniciativa de los demás a través del reconocimiento que realizan?	X		X		X		X				
			¿El directivo transmite entusiasmo a sus colaboradores, tratándolos con amabilidad y buen trato, para que tomen iniciativa en el logro de objetivos comunes?	X		X		X		X				
	MANEJO DEL ESTRÉS	¿Los directivos se relacionan y dirigen de forma idónea las asambleas de trabajo con el personal?	X		X		X		X					
		¿Mantiene adecuadamente el equilibrio en su vida personal, aun teniendo responsabilidades en el trabajo?	X		X		X		X					
		¿El director desarrolla estrategias para tener buena salud física y mental en sus colaboradores?	X		X		X		X					
		¿Poseen capacidad para identificar situaciones negativas, creando soluciones razonables?	X		X		X		X					
	TOMA DE DECISIONES	¿Los directivos plantean nuevas políticas y planes para el logro de los objetivos?	X		X		X		X					
		¿Tiene habilidad para identificar posibles amenazas emergentes en un determinado tiempo?	X		X		X		X					
	HABILIDADES INTERPERSONALES	MANEJO DE CONFLICTOS	¿Los directivos generan alternativas de solución viables ante problemas laborales presentados?	X		X		X		X				
			¿Los directivos practican valores, generando una adecuada relación entre los colaboradores?	X		X		X		X				
¿Los directivos contribuyen a que se conozcan mejor sus colaboradores, ayudando a aumentar la unión y cooperación?			X		X		X		X					



HABILIDADES DE DIRECCION		entre ellos?									
	COMUNICACION	¿Los directivos mantienen una conexión eficaz con sus colaboradores?	X	X	X	X					
		¿Los directivos brindan facilidades para realizar un intercambio de información?	X	X	X	X					
		¿La coordinación y el trato entre el personal de las diversas dependencias hace fluida las buenas relaciones?	X	X	X	X					
		¿El director es flexible para atender situaciones de emergencia por las que atraviesan dentro de la institución?	X	X	X	X					
		¿El equipo directivo formaliza acuerdos, establece estrategias vinculando a los colaboradores?	X	X	X	X					
		¿En las reuniones de trabajo el director transmite a su equipo información de manera concreta?	X	X	X	X					
	MOTIVACION	¿Los directivos impulsan a sus colaboradores hacia una actitud positiva de manera personal y laboral?	X	X	X	X					
		¿Los directivos se desvuelven en función a los fines que quieren alcanzar en la institución?	X	X	X	X					
		¿El personal lleva a cabo sus ocupaciones más allá de un incentivo laboral que se proponga lograr?	X	X	X	X					
		¿El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?	X	X	X	X					
		¿El director se esfuerza ante sus colaboradores para el cumplimiento de sus funciones encomendadas?	X	X	X	X					
		¿El director incide en el rendimiento laboral, desarrollando elementos alentadores en busca de ser recompensados?	X	X	X	X					
	RESPONSABILIDAD	¿Los directivos contribuyen a fomentar de manera activa acciones concretas a desarrollarse en la institución?	X	X	X	X					
		¿Los directivos dirigen y lideran un buen trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad educativa en la institución?	X	X	X	X					
		¿Orientan al personal a ser personas íntegras, y respetuosas del quehacer en la institución?	X	X	X	X					
	TRABAJO EN EQUIPO	¿El personal está comprometido con los objetivos comunes y responsabilidades establecidas?	X	X	X	X					
		¿Los directivos logran formar grupos que contribuyan a la solución de problemas, para un buen desarrollo institucional?	X	X	X	X					
	EFECTIVIDAD	¿Los resultados obtenidos por los equipos de trabajo, en su mayoría son positivos?	X	X	X	X					
		¿Los integrantes de la institución son creativos con la finalidad de incrementar el nivel de productividad?	X	X	X	X					
¿El personal mantiene un desempeño óptimo, satisfaciendo las exigencias y demandas dentro de la institución?		X	X	X	X						
¿Sabe su equipo lidiar abiertamente con los retos aplicando estrategias, que hacen posible una meta u objetivo?		X	X	X	X						



		¿El personal se adapta y realiza cambios necesarios para satisfacer las exigencias educativas?	X		X		X		X	
--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEAMIENTO	MONITOREO	¿Con que frecuencia se evalúa cualitativamente el desempeño del personal en la institución?	X		X		X		X				
			¿Se utilizan herramientas para recoger información sobre la práctica profesional del personal en la institución?	X		X		X		X				
		DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	¿Se planifica adecuadamente la asignación del presupuesto, según la disponibilidad económica que se otorga a la institución?	X		X		X		X				
			¿En la institución se cubren los gastos de mantenimiento y renovación de los equipos de laboratorio u otros?	X		X		X		X				
			¿Los ingresos propios por alquiler se informan formalmente al personal?	X		X		X		X				
			¿Existe un comité capaz de supervisar el ingreso y egreso proveniente de diversas partidas presupuestales a la institución?	X		X		X		X				
			¿El director tiene capacidad de formar comisiones de gestión, basado en principios y normas que deberán cumplirse en la institución?	X		X		X		X				
	PLAN DE CAPACITACIONES	¿Se influye actuaciones de fortalecimiento, dotados de herramientas que conlleven a la formación profesional del personal?	X		X		X		X					
		¿El personal que labora en la institución se centra en su formación profesional, transmitiendo interés por demostrar sus conocimientos?	X		X		X		X					
		¿El personal fomenta modelos metodológicos siguiendo las prácticas y conductas establecidas para llegar a la meta que se persigue?	X		X		X		X					
	ORGANIZACIÓN	LIDERAZGO	¿Impone criterios para la correcta toma de decisiones sobre problemas que existan en la institución?	X		X		X		X				
			¿Considera usted que los directivos de la institución poseen capacidad de influencia en el trabajo?	X		X		X		X				
			¿El directivo evalúa y reconoce el nivel de preparación que tienen los colaboradores?	X		X		X		X				
			¿Se supervisa minuciosamente el trabajo de los colaboradores?	X		X		X		X				
¿El personal está involucrado a participar de las actividades?			X		X		X		X					



CONTROL		programadas en la institución?								
		¿Establece metas específicas al personal, aportando y contribuyendo al logro de capacidades?	X	X	X	X				
		¿En las reuniones de trabajo, promueve a la superación, frente al compromiso y condiciones institucionales?	X	X	X	X				
		¿El personal de la institución es carismático, visionario para realizar sus labores encomendadas?	X	X	X	X				
	ESTRUCTURA	¿Se cuenta con un organigrama funcional?	X	X	X	X				
		¿La institución establece un plan de trabajo operativo, garantiza el flujo de actividades?	X	X	X	X				
		¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales?	X	X	X	X				
		¿Se establecen la conformación de equipos de trabajo para cumplir distintos roles operativos y normativos?	X	X	X	X				
	ARMONIA	¿En la institución se transmite un ambiente de paz y lejos de conflictos?	X	X	X	X				
		¿El personal es educado con valores y es capaz de afrontar sus problemas?	X	X	X	X				
		¿El director fomenta el respeto con los demás, compartiendo sus pensamientos e ideas?	X	X	X	X				
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	¿Se mantiene un compromiso institucional con conductas aceptables de desarrollo sistemático?	X	X	X	X				
		¿Implementa y utiliza metodologías estratégicas para cumplir los objetivos institucionales?	X	X	X	X				
	DETERMINACION DE ESTANDARES Y METAS	¿Se promueven políticas para el cumplimiento de objetivos institucionales?	X	X	X	X				
		¿Cumplen generalmente con brindar oportunidad sobre los resultados alcanzados?	X	X	X	X				
		¿Contribuyen al diseño de prueba de logros y comparables con todo el personal?	X	X	X	X				
		¿El directivo establece lineamientos de manera rigurosa y que serán revisados periódicamente?	X	X	X	X				
	SUPERVISION DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION	¿El personal interactúa entre sí, con el fin de procesar datos para organizar y hacer funcionar a la institución en un nivel muy alto?	X	X	X	X				
		¿El directivo tiene una base de datos real del inventario de los bienes informáticos de la institución?	X	X	X	X				
		¿Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución?	X	X	X	X				
¿Los colaboradores tienen acceso a los aplicativos webs educativos que maneja la institución?		X	X	X	X					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Grado: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Nombre del Experto: PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO

Firma del experto : FIRMADO

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa, Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br. FELIPE BARBA LUIS OMAR

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

31 de octubre. de 2021

FIRMADO

Firma/DNI: 09925834
DR. PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Grado: MAGISTER EN GESTION Y ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Nombre del Experto: JUAN ROJAS ELERA

Firma del experto : FIRMADO

EXPERTO EVALUADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Grado: MAGISTER EN GESTION ESCOLAR

Nombre del Experto: FLAVIO CESAR ALVA BERMUDEZ

Firma del experto : FIRMADO

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa, Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br. FELIPE BARBA LUIS OMAR

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

31 de octubre. de 2021

Firma/DNI: 25578881
MG. JUAN ROJAS ELERA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa, Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Br. FELIPE BARBA LUIS OMAR

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

31 de octubre. de 2021


Flavio César Alva Bermúdez
DIRECTOR

Firma/DNI: 32405510
MG. FLAVIO CESAR ALVA BERMUDEZ

Anexo 05: Autorización del desarrollo de investigación



Juntos por la
Prosperidad



Santa Rosa, 02 de noviembre del 2021.

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SANTA ROSA, CENTRO POBLADO SANTA ROSA, DEL DISTRITO DE PUEBLO NUEVO, PROVINCIA DE CHEPEN, REGION LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE:

AUTORIZACION

Al Maestrante, FELIPE BARBA LUIS OMAR, identificado con DNI N.º 72085233, estudiante de la escuela de posgrado III ciclo de Maestría en Administración de la Educación de la casa superior de estudios Cesar Vallejo campus Chiclayo para que aplique una encuesta al personal docente y administrativo de la I.E, ya que como menciona el interesado forma parte de su proyecto de tesis, dicho trabajo se titula "Habilidades directivas y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa, Chepén"

Se expide la autorización a petición del interesado, así mismo se le informa que debe respetar el formulario presentado a la I.E.

Así mismo emplear los medios adecuados para la obtención de información, respetar las medidas emitidas por el Ministerio de Salud en el marco de la emergencia sanitaria en resguardo de la salud física y mental del personal.

Atentamente,



PROF. SEGUNDO AGUSTIN GIL RIOS
DIRECTOR
I.E. SANTA ROSA
PUEBLO NUEVO - CHEPEN - LA LIBERTAD