



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Competencias directivas y gestión educativa en la Institución
Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo
Chimbote, Ancash, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Minchola Martínez, Vanessa Yesenia (Orcid.org/0000-0002-5330-0344)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida familia por su paciencia y apoyo incondicional, para que culmine este proyecto.

A mis hijas Flavia y Naela por su amor incondicional y apoyo constante que han contribuido para el logro de mis objetivos.

Vanessa

Agradecimiento

Expresar mi sincero reconocimiento a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo incondicional para el desarrollo de mi investigación.

En especial al Dr. Robert Iturria Huamán, por la motivación y orientación permanente en el desarrollo del presente informe.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	62

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de Competencias directivas y la gestión educativa	25
Tabla 2. Relación entre las competencias directivas y la gestión educativa	27
Tabla 3. Nivel de logro de la variable competencias directivas	28
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable Competencias Directivas	29
Tabla 5. Nivel de la variable Gestión Educativa	30
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la variable gestión educativa	31
Tabla 7. Relación entre las competencias directivas y la dimensión institucional	32
Tabla 8. Relación entre las competencias directivas y la dimensión institucional	34
Tabla 9. Relación entre las competencias directivas y la dimensión administrativa	35
Tabla 10. Relación entre las competencias directivas y la dimensión administrativa	37
Tabla 11. Relación entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica	38
Tabla 12. Relación entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica	40
Tabla 13. Relación entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria	41
Tabla 14. Relación entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre las competencias directivas y la gestión educativa	26
Figura 2. Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión institucional	33
Figura 3. Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión administrativa	36
Figura 4. Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica	39
Figura 5. Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria	42

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021. En consecuencia, se optó desarrollar una investigación de enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 76 docentes del nivel primaria y secundaria en la cual se obtuvo una muestra aleatoria de 30 docentes, a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos utilizando los cuestionarios de competencias directivas (CCD) y gestión educativa (CGE) como instrumento. Del análisis estadístico de los datos obtenidos de la Prueba de correlación de Pearson se obtuvo como resultado 0, 236 ($p= 0.228 > 0.05$) donde se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación, llegando a la conclusión que existe relación directa baja y no significativa entre las Competencias directivas y la gestión educativa. Por lo que se recomienda obtener un trabajo colaborativo, desarrollando un liderazgo positivo realizando una gestión estratégica, que le permita estimar las evidencias a fin de alcanzar los niveles más altos en la gestión educativa.

Palabras clave: Competencias directivas, gestión educativa, liderazgo.

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between directive competences and educational management of the I.E. "Federal Socialist Republic of Yugoslavia" of the District of Nuevo Chimbote, in the year 2021. Consequently, it was decided to develop a research with a quantitative approach and a descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational nature. The population consisted of 76 teachers at the primary and secondary level, in which a random sample of 30 teachers was obtained, to whom the survey technique was applied to collect data using the managerial skills questionnaires (CCD) and educational management (CGE) as an instrument. From the statistical analysis of the data obtained from the Pearson correlation test, the result was 0.236 ($p = 0.228 > 0.05$) where the null hypothesis was accepted and the research hypothesis was rejected, reaching the conclusion that there is a direct relationship low and not significant between managerial skills and educational management. Therefore, it is recommended to obtain a collaborative work, developing positive leadership by carrying out strategic management, which allows you to estimate the evidence in order to reach the highest levels in educational management.

Keywords: Management skills, educational management, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, a lo largo del tiempo se han estimado a los educandos de diferentes grados y que según el análisis reflejaron el deficiente liderazgo compartido, así lo afirma Barrientos, Silva y Antúnez (2016), según los resultados de las pruebas PISA los administradores gerenciales no transmitieron un perfil idóneo para lograr una administración eficaz de la institución educativa que muestre la optimización de los logros esperados. En nuestro ámbito, las habilidades que presentan los directivos se sustentan en los distintos documentos que guían su actuar y son modelos a seguir en el proceso educativo, donde están estipulados las funciones que conlleva su cargo y las rutas que estructuran su actuar. (Mejía, 2018).

En nuestro país, según Núñez y Díaz (2017), afirmaron que la problemática es la poca capacitación y especialización para desarrollar actividades administrativas correspondientes a su función, sumado a ello, la carga administrativa y burocrática que recae sobre la función directiva que impide de alguna manera se pueda llegar a cumplir los propósitos encomendados. La investigación de Herrera y Tobón (2017), se pudo observar que la perspectiva asumida por el director se encuentra vinculado con la gestión, ya que tiene que integrarse de manera concreta para que pueda asociarse con la comunidad y organizaciones, para trabajar de manera organizada. Tomando lo expresado podemos manifestar que el liderazgo ejercido por el directivo no ha tenido resultados favorables, quedando como evidencia palpable el bajo rendimiento en las pruebas PISA posicionándonos en un lugar postrero de 65 países. Del mismo modo se ve reflejado en las evaluaciones censales ECE donde el nivel satisfactorio y logro es mínimo dejando un alto porcentaje en inicial y proceso. Minedu (2018).

En la región Ancash también se evidencia como característica el modo en cómo se selecciona al directivo que aun en estos tiempos se designa sin meros atributos, la falta de formación y capacitación a los directivos en sus diferentes funciones y capacitaciones insuficientes y poco productivas, la escasa presencia de características de líder propias del directivo; además de los estímulos económicos que se proponen para sus funciones; impiden que se cumpla en sus

totalidad las funciones enmarcada en su rol como directivo frustrando sus labor innata. Existe la necesidad de poner en práctica las habilidades directivas que ayudarán a la realización de las responsabilidades que emergen de la gerencia escolar, donde el directivo, involucre la cooperación del talento humano observando los resultados pedagógicos en la escuela que después se implantaran medidas de crecimiento. La institución educativa presenta la necesidad de conocer los conceptos y procesos a nivel organizacional, facilitando la complementación de los agentes de la organización educativa. Por consiguiente, lograríamos educandos con altos índices de aprendizaje ya que cuentas con los medios necesarios para la optimización de sus saberes (Sánchez, 2018)

Para que se consiga el éxito de los aprendizajes de los educandos necesitamos considerar como pieza fundamental e indispensable la labor de líder del equipo directivo (Minedu, 2014). En consecuencia, en estos momentos de vulnerabilidad, es necesario que asuma una nueva forma de liderar a su organización. Dato muy importante que nos comparte el BID, es que 180 países cerraron sus escuelas representando un 80% de educando que van a la escuela y que esta situación actual perjudicó a 165 millones de educandos. (BID, 2020).

Se necesita de una visión educativa focalizada en la optimización de los aprendizajes de los estudiantes y como eje principal la labor del director que impulse a conseguir la optimización de los propósitos educativos. Para tal propósito necesitamos revalorar la función del director el cual movilice a todos los responsables del accionar educativo hacia el éxito de sus fines. (Villagómez et al., 2019)

En Nuevo Chimbote, en la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia", se puede observar una comunicación poco fluida entre los miembros que participan en la escuela asociado a la deficiencia en su organización, la poca participación de los agentes en las distintas acciones que se proponen en bien de los estudiantes.

De lo expresado anteriormente, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021?

La investigación realizada se sustenta en una justificación teórica porque permitirá instaurar la realidad problemática a partir del análisis específico e importante aportando información descriptiva y así desarrollar soluciones viables a esta problemática investigada. La justificación práctica pretenderá determina la relación existente entre las variables investigadas a través de técnicas de recolección de los datos estadísticos que ayudarán a observar cuales son las necesidades con las que cuenta la institución y que valores fuertes sostienen en el éxito de sus propósitos institucionales, logrando maximizar sus potencialidades en asociación con organizaciones que impulsen sus fines propuestos en los documentos de gestión. La justificación metodológica está sustentada en el diseño y aplicación de instrumentos confiables y validados para la recolección de información, por lo que, podrán ser aprovechados en las diferentes investigaciones que se realicen común a problemática similar. De igual modo, tenemos la justificación social, se detallará utilidad de todo lo investigado con relación al aprendizaje de los educandos.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre las Competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Del objetivo general se desprendieron los objetivos específicos que precisarán la investigación:

- Identificar el nivel de logro de las competencias directivas en la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Identificar el nivel de la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión institucional de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

- Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión administrativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Con la finalidad de dar respuesta a la interrogante planteada se generan la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre las Competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021. por tal razón se formularon las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión institucional de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión administrativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

En el ámbito internacional se tiene el estudio de Saullo (2018) en su tesis titulada “La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión”, se usó un enfoque mixto, descriptivo, transversal, a una muestra de 84 docentes para lo cual se construyó dos instrumentos: encuesta y entrevista. Concluyendo que toda gestión que realice el equipo debe estar comprometida a la esencia que impulsa dicha institución. Del mismo modo se puede decir que el director debe tener la capacidad de encaminar su labor en función de lo que la institución desea conseguir.

Asimismo Marambio (2018) desarrolló una investigación titulada “Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural” con el propósito de aportar un modelo para fortalecer el accionar directivo como entes transformadores; es una investigación autoetnográfico, en la cual utilizó el diario de trabajo del director y se aplicó el test de autodescubrimiento a una muestra de 160 docentes. En su estudio se logró establecer un modelo basado en la ética propia de la profesionalización; este proceso permitirá conocer el grado de participación de todos los involucrados en el accionar educativo.

Jaimes (2018) se propuso investigar en su tesis que lleva como título “La gestión educativa en los cambios curriculares” cuyo fin es determinar como el trabajo directivo influye en el quehacer pedagógico de su institución, se aplicó la metodología mixta de corte etnográfico a 13 docentes quienes respondieron a una entrevista semiestructurada. Concluyendo que el impacto de una buena gestión directiva es fundamental para los objetivos planteados en su trabajo organizativo; es por ello que se puede afirmar que el éxito de los equipos de trabajo dentro de una institución depende de la buena gestión directiva.

En el contexto nacional tenemos a Díaz y Delgado, (2014) titulada “Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una Propuesta desde la socio formación”; su estudio es de nivel aplicado con una muestra de 262 profesionales, se aplicó el método de la encuesta y un

cuestionario, datos que han permitido observar que en la gestión institucional, muestran deficiencias complejas en la manera como dirigen una institución

Se relaciona con lo establecido por Figueroa (2018) en su trabajo de investigación de tesis que lleva como título “Competencias Directivas y gestión institucional en los planteles de aplicación: Guzmán Poma de Ayala de Ayacucho”, con un enfoque descriptivo – correlacional y una muestra de 45 docentes, los cuales respondieron a una encuesta y cuestionario. Precisando que la comunidad educativa necesita directivos capaces de analizar y replantear su visión frente los problemas que vulneran su eficiencia; es oportuno manifestar que los directivos tienen que tener la capacidad de autoanálisis frente a las acciones tomadas en fin de la mejora de su gestión.

Estudio realizado por Ramírez (2019) en su investigación de tesis titulada “Competencias directivas en la gestión escolar de la institución educativa nuestros héroes de la guerra del pacífico”, se propuso que influencia tiene la aplicación de la variable determinante, en cuanto a su diseño es explicativo, no experimental y transversal con una muestra de 54 docentes a quienes se le aplicaron un cuestionario; concluyendo que una buena utilización de las competencias que el directivo posee generara un ambiente beneficioso para el control de las acciones de una buena gestión escolar.

Asimismo Chuquispuma (2019) en su investigación que lleva como título: “Competencias Directivas en la gestión pedagógica de la institución educativa”, su estudio estuvo regido por el enfoque cuantitativo, con una muestra de 50 docentes a quienes se les aplicaron una encuesta que se registraron en dos cuestionarios, se asume que el actuar directivo influye considerablemente en la praxis docente dictaminando las condiciones en la institución. Considerando esta afirmación también se debe tener en cuenta la importancia de una formación dirigida especialmente al equipo directivo en todas sus dimensiones que enmarcan su quehacer en la organización que dirigen.

A nivel local tenemos a Chauca (2013) en su investigación de tesis “Las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las

instituciones educativas de la provincia de Huaylas, Áncash”, propuso una investigación correlacional- no experimental, se aplicó un cuestionario a una muestra de 933 docentes. Se concluyó que mientras el director sea un líder pedagógico activo, comunicativo, participativo y empático con la problemática de su institución tendrá como resultado una administración eficaz.

Herrera (2014) en su investigación de tesis “Desempeño directivo y los compromisos de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de San Marcos-Ancash”, propuso una investigación correlacional- no experimental, se aplicó un cuestionario a una muestra de 79 docentes. Donde muestra que su investigación tiene una relación directa débil entre las variables que serán investigadas. Se llegó a la conclusión que se necesita de la plana docente motivada y capacitada ya que es un gran recurso esencial para el servicio escolar; solo creyendo en las potencialidades de nuestros docentes y toda comunidad educativa se forjará vínculos sólidos para el éxito de una organización.

Asimismo, Chamilco, Moreno (2019) cuya tesis titulada “La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E N° 88240 “paz y amistad”, se empleó el estadístico r de Spearman que se aplicó a 2 directivos y 26 docentes en una investigación hipotético deductivo, dentro del enfoque deductivo-cuantitativo, descriptivo correlacional. Lo cual ayudó a concluir que la mejora de la labor docente radica de manera significativa en la relación con las competencias directivas en su manera de cómo genera el desarrollo organizativo de su centro educativo. Es por ello la importancia que radica el quehacer directivo, en cómo utiliza todos sus dotes para una buena estructuración de su labor encomendada.

Izquierdo (2021), en la tesis de maestría titulada “Competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash”, se propuso saber la influencia entre las variables estudiadas. El estudio investigativo fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, correlacional causal, seleccionándose 15 docentes, aplicándose la encuesta y cuestionario; así mismo, presentado la siguiente conclusión: la variable estudiada tiene una estrecha relación significativa en cuanto el accionar del directivo y su proyección a la

comunidad educativa. Toda buena labor directiva siempre se proyecta hacia su comunidad, es allí la importancia de realizar un diagnóstico previo sobre las necesidades que tiene su comunidad para poder orientar las acciones propuestas en bien de menguar esas falencias.

Orientada a las necesidades de la investigación Aquise (2021), en su tesis doctoral que tiene como título “Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2016”, que apuntan a una investigación de tipo cuantitativo, correlacional utilizando la encuesta y el cuestionario que se aplicó a una muestra de 87 docentes de las instituciones evaluadas; así mismo, presentado la siguiente conclusión: que se debe encaminar todas las acciones propuestas para el trabajo efectivo en la escuela. Un trabajo de cooperación, compromiso y entrega necesita de directores líderes que encaminen al talento humano que manejan en sus instituciones escolares.

En cuanto al marco teórico, primero definiremos que es una competencia. Canals (2014), considera que las competencias son las aptitudes que cada individuo posee y las que maximiza para poder realizar alguna actividad ya sea en diferentes ámbitos.

Comer & Schwartz (2021), nos manifiesta que es la virtud que posee de manera innata una persona que demuestra a través de sus acciones efectivas y positivas en bien de las metas establecidas de su organización. Estas competencias son inherentes a la reflexión para poder construir conceptos o definiciones en el campo de acción que se aplicarán a diferentes contextos, situaciones que implica la toma de decisión y el involucramiento de perspectivas propias del individuo y que prevalecen ante toda acción encomendada, aunque corregir las deficiencias y los excesos de carácter requiere un compromiso de esfuerzo, podemos y debemos convertirnos en mejores versiones de nosotros mismos

El director como líder educativo es una de las fuerzas efectivas en la gestión escolar que es al mismo tiempo responsable de hacer frente a estos cambios. Un director de escuela debe ser capaz de iniciar nuevos pensamientos en la

interacción en el entorno escolar haciendo cambios a las demandas de la época, como maximizar la calidad en la educación y el empoderamiento de los administradores de la escuela para impulsar la competitividad. (Tanzeh et al., 2021).

Kerse (2021) nos afirma que un buen líder es aquel que posee las facultades necesarias para brindar la confianza a todos sus colaboradores de manera fiable para que se desenvuelvan óptimamente en sus funciones. La creciente competitividad provoca cambios que presentan los directores con muchos desafíos, así como con muchas oportunidades para movilizar recursos alternativos, introducir nuevas actividades y convertirse en líderes de su comunidad (Mamabolo, 2020).

Las habilidades que presenta un director, es algo que es inherente a su formación permanente en las diferentes situaciones problemáticas que ha podido enfrentar y donde pone en evidencias sus destrezas para solucionarlas. Esta relación estrecha entre una competencia directiva efectiva y su liderazgo son talentos que custodian al directivo para poder asumir retos que implican tomar decisiones importantes dentro de la organización. (Mendoza et al, 2018).

Para Siti et al. (2020), la labor de un líder efectivo se necesita contar con las siguientes características: Propiciar el trabajo entre los forman parte de la escuela para poder tomar asertivamente las decisiones oportunas con una empatía emocional ante las dificultades o problemas que se evidencien en la institución siempre de la mano de un liderazgo no autoritario sino compartido enfocado a la manera como negociar tales soluciones posibles pensando siempre en el bienestar humano.

Zhang, et al. (2021). El liderazgo de los directores en el comportamiento de los maestros en relación con la confianza interpersonal y su empoderamiento psicológico e indica cómo los maestros pueden desempeñar un papel en la implementación práctica de la situación percibida. De hecho, Leithwood (2021) el liderazgo directivo es una serie potencialidades que agentes directivos poseen para dirigir una organización educativa apuntando siempre a la innovación y

compromiso a la comunidad escolar. En contraste, el liderazgo educativo es el acto de trascender e irradiar sus potencialidades hacia el grupo humano que dirige teniendo en cuenta sus particularidades e invitando a desarrollarlas en comunidades de autoaprendizaje escolar (Connolly et al., 2019).

Las habilidades de competencia de liderazgo: efectividad del personal, cognición, liderazgo, impacto e influencia, y logro y acción se deben tener en cuenta al seleccionar a los futuros líderes. Son un conjunto de atributos que pueden adoptarse en el futuro para permitir que los encargados de guiar y conducir la vida institucional mejoren su desempeño en materia de sostenibilidad. (Mohamed et al. 2021)

Al respecto, Vélez, et al. (2019) nos indica que cada individuo en su particularidad posee talentos innatos que el líder debe de observar haciéndolo magnánimo a toda la comunidad educativa, es por ello que ser líder en una organización ya sea educativa o con otro fin es de gran responsabilidad, porque en su ámbito se integran todas las competencias básicas necesarias para cumplir con los parámetros propuestos. Asimismo, las capacidades que presentan estos ejecutivos jerárquicos son de gran influencia de cambio a toda su comunidad dirigida a transformar su entorno. (Rhymes & Sessoms, 2021).

En el marco del buen desempeño directivo nos presenta el dominio 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: toma en cuenta todas las competencias que permiten construir, implementar, gestionar las acciones que permiten el engranaje entre los agentes educativos.

La competencia 1 del buen desempeño directivo (2014): Conducción de la planificación institucional, aquí se compone y encamina la programación educativa en función de sus metas establecidas con colaboración de los entes involucrados en los procesos de organización. Es fundamental la invitación de mejora y transformación a la comunidad educativa para establecer estándares complejos de superioridad.

En relación a esta competencia se promoverá la intervención de todos los entes involucrados en el quehacer educativo evaluando y gestionando todos los

recursos existentes en su institución en bien de resultados que sean positivos . (MINEDU, 2018).

La competencia 2: Promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa, favorece la democracia positiva beneficiando la obtención de los aprendizajes promoviendo un ambiente democrático.

Pone énfasis en la forma como decide qué acciones deben tomar en cuenta para contrarrestar las consecuencias que se presenten, considerando el que se aúnan a esta manera de participación donde los involucrados asuman su rol para el cumplimiento de la meta de aprendizaje. (MINEDU, 2018).

La competencia 3: Gestiona de los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, y prevención de riesgos; el directivo tiene como consigna alinear positivamente diversos recursos para confirmar la consolidación de sus expectativas. Se considera que el recurso más fundamental es el tiempo ya que debe ser aprovechado al máximo en el proceso pedagógico del conocimiento de los educandos.

El equipo directivo será la base para que conjuguen tanto la parte administrativa como pedagógica dentro de la institución logrando la obtención de resultados favorables a su labor encargada. (MINEDU, 2018).

La competencia 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa para la mejora continua y el logro de aprendizajes, en marco de la transparencia el director tiene la potestad de invocar a través de diversas estrategias para la revelación de informes sobre el avance de los educandos, rendición de cuentas involucrando a la organización educativa, además de emplear la información que detalla cada institución en favor de la toma de decisiones.

Según el Marco de buen desempeño directivo (2017) nos señala en el Dominio 2: “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes” en su competencia 5 dice: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa, se entiende a todas las acciones que el director asume y dirige en bien de sus docentes y la apertura al cambio,

generando espacios o círculos de autoaprendizaje para una formación continua en función de las líneas de una buena organización.

Estimulando e impulsando la implementación de nuevas estrategias e innovaciones que acontece en este mundo cambiante y que demanda la capacitación docente permanentemente.

La competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa. Utiliza todos los mecanismos para acompañar significativamente a los docentes en las mejoras de sus habilidades pedagógicas y en bien de su desarrollo profesional.

Tomando en cuenta si la práctica docente está basada en principios de colaboración y cooperación que propicien el conocimiento propio de las experiencias en el aula que toda docente vivencia y que muchas veces es orientada por el equipo directivo al uso de mecanismo y estrategias que validan y enriquecen su quehacer educativo.

(MINEDU, 2018).

Según Rico (2016) El objetivo fundamental de toda gestión es alcanzar las metas propuestas en cualquier tipo de organización, dependiendo de los recursos que se valen para dicho objetivo.

Según R. M. N° 051-2016-MINEDU La gestión educativa es una vinculación entre sus dimensiones, que permita a toda la comunidad escolar desarrollarse como personas íntegras, respetuosas e innovadoras.

Chen et al. (2021), indica que es un mecanismo que enriquece los procesos pedagógicos orientados a la consolidación del accionar educativo propio de cada institución, teniendo en cuenta sus necesidades y prioridades dando una mejor perspectiva de la coyuntura actual.

Aunado a esto, Gómez et al. (2021) manifestaron que para fortalecer las instituciones educativas se necesita de una sistematización idónea íntimamente ligada a la gestión de una organización, con el ideal de maximizar las dimensiones

relacionadas; así como, mantener la independencia organizacional para identificar las necesidades que proyecta el sistema educativo en el mundo.

De acuerdo, Shamsi (2017), indicó es la manera como utiliza eficientemente todos los recursos para que la gestión educativa permita engrandecer las acciones pedagógicas con el deseo de mejorar los resultados pedagógicos. También mencionó que, la supervisión pedagógica es un indicador que impulsa a la mejora de todos los sistemas inmersos en el ámbito educativo con la idea de gestionar todos los mecanismos que propicien y ayuden alcanzar los propósitos establecidos en la programación.

La gestión educativa en la escuela es de gran importancia debido a que permite viabilizar todos los mecanismos pertinentes que involucran a todos los entes educativos compartiendo de alguna manera la responsabilidad que conlleva cada actuar en mejora de la imagen institucional del centro educativo, asimismo permite fortalecer lazos estratégicos que se afianzan en un compartir de experiencias enriquecedoras que fortalecen la labor directiva. Todo accionar con la gestión educativa se ve reflejado en los beneficios que trae consigo a la sociedad, valorando el papel fundamental de un buen líder directivo que se preocupa por todos los entes educativos involucrados en este accionar. (Cuéllar et al. 2021).

Según Pagán et al. (2021). La evidencia más palpable de las acciones y potencialidades que posee el directivo se reflejan en la viabilización de los propósitos. Asimismo son aquellas actividades que propician un vínculo entre lo que queremos saber y necesitamos conocer para mejorar nuestra labor educativa donde se concreten los medios y recursos que serán válidos para una práctica pedagógica exitosa acompañada de una organización eficiente de la institución. (Xie et al., 2021).

Para poder definir claramente lo que significa hablar de calidad en la educación se necesita de una base epistemológica y contextualizada a la realidad. En ese sentido, la calidad educativa guarda relación con el cumplimiento de ciertas funciones innatas de la labor docente. En consecuencia, la calidad educativa está

enmarcada con todos los términos perfectos de las tareas propias del quehacer educativo y sus procesos. (Passailaigue Baquerizo R. 2017).

Entre la característica más resaltante de la gestión educativa, se mencionan: a) Su eje central es lo pedagógico; optimización de aprendizajes sólidos. b) Reestructuración, basada en la línea de competencia ideales administración de la institución; c) Un trabajo colaborativo, en equipos con la participación coordinada y consensuada entre sus miembros, d) Espacios donde se compartan experiencias enriquecedoras para el desarrollo personal y profesional; f) Propiciar una cultura globalizada con visión de futuro, donde se puedan crear espacios partiendo de para promover situaciones reflexivas con involucramiento activo, responsable y comprometido; g) Planificación estratégica y sistemática para lograr los objetivos señalados en la organización; h) Comunicación clara y fluida de los propósitos fundamentales de la organización. (Quispe, 2020).

Según Ricalde (2020), “la gestión educativa en las instituciones escolares es tan cambiante que su gestión se ha tornado compleja, es por ello se necesita de maneras innovadoras donde presenta diversos procesos que se pueden considerar en las siguientes dimensiones:

Hablando sobre la dimensión pedagógica Ministerio de educación (2018) se refiere al proceso que existe entre enseñanza y aprendizaje. Asimismo, se puede considerar como el proceso que los docentes adoptan para la obtención de los planes de la institución, ahí están enmarcados la concepción del enfoque mismo, comprendiendo también el desempeño docente, y el manejo de estrategias didácticas para el afianzamiento de sus competencias.

La gestión pedagógica es el mecanismo que va directamente relacionado con el actuar directivo que siempre anda en búsqueda de estrategias innovadoras que se verán reflejadas en la labor docente, esta dimensión pedagógica también es el punto principal para la adquisición de experiencias positivas en el progreso de competencias necesarias en el desarrollo personal (Quispe, 2020). Es necesario que el personal directivo cuente con las habilidades adecuadas para lograr la integración entre los miembros de la organización con el único fin de poder sumar

fuerzas en el logro de los propósitos trazados. En la gestión pedagógica se presenta proyectos innovadores y productivos de toda la comunidad educativa como una planificación minuciosa, consensuada y pertinente de armonía con la realización de actividades básicas en los educandos. (Mendoza et al., 2016).

Por otra parte, Ricalde (2020), indicó que: La dimensión institucional es el manejo del potencial humano con que cuenta la escuela que serán utilizados para la mejora de objetivos y metas que ayudarán a una mejor visualización de la organización escolar, contribuyendo a la estructuración de todos los elementos educativos, brindándole una guía estructurada de los aspectos primordiales de una institución escolar.

En esta dimensión, es necesario repotenciar los talentos que poseen cada integrante de la organización para un desarrollo encaminado en la autonomía, flexibilidad del contexto social y satisfaga sus expectativas.

La gestión institucional es una dimensión que se encarga de la parte burocrática y organizacional vinculada al procedimiento metódico del ascenso de maestros y revisión de la asistencia a la escuela, dando una información global de manera sistemática de los detalles que suceden en el aula e institución que son los lugares donde se propicia el quehacer educativo, el logro de aprendizajes y adquisición de experiencias enriquecedoras (Acevedo et al., 2017). He aquí donde se ve reflejado el actuar directivo el cual con sus apreciaciones y recomendaciones que se dan en el proceso de monitoreo y evaluación de la labor docente. La institucionalidad de la organización mantiene un vínculo directo con los propósitos de calidad que se establecen para encaminar el éxito de la organización dando la confianza a toda la comunidad educativa que si se puede lograr tales propósitos. (Pulido & Olivera, 2019)

Mendoza et al, 2018 indicó: La dimensión administrativa, implica las acciones organizadas que permiten aprovechar idealmente los medios que toda organización educativa posee y orientarlos hacia la ejecución de los proyectos propuestos, asimismo establecer una alianza en las necesidades de la institución y de cada uno de los entes involucrados en el accionar educativo para la

consolidación de sus expectativas. Abarca también estrategias y acciones de los distintos medios y materiales que posee una organización educativa para cumplir con las exigencias de la comunidad en donde se desarrolla.

Rojas & López (2016) la gestión administrativa es una dimensión con una importancia muy específica que ayuda a mantener de manera ordenada sistemática todos aquellos procesos que buscan el aprovechamiento de los recursos económicos, materiales y humanos con los que cuenta la institución además de poder conseguir aliados estratégicos que impulsen las acciones previstas en mejora de los objetivos. Por lo tanto, es la acción de planificación, organización, direccionamiento y control cuyas funciones abarcan los elementos de la administración.

Corona et al., (2017) Administrativamente la institución logra el éxito cuando sabe utilizar los recursos que posee de manera estratégica logrando el cumplimiento de metas trazadas según su visión y misión institucional, situación que se ha visto desfavorable por las muchas actividades agendadas en el trabajo diario de los directivos. Gestión administrativa son las acciones que tienen finalidad la dirección y control de una organización. (Oseda et al, 2020).

En este aspecto, López (2017), precisó: La dimensión comunitaria se proyecta a la ejecución de diversas acciones educativas orientadas al bienestar de la comunidad que garantice alcanzar los planes educativos establecidos en proceso educativo, se refiere a cómo la institución se vincula con la sociedad a la que pertenece tomando en cuenta sus particularidades logrando vínculos estratégicos con otras instituciones existentes que faciliten conseguir esa calidad educativa que se requiere.

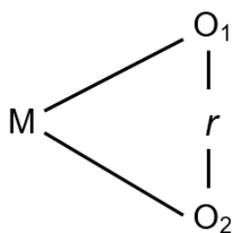
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación es básica, debido a que pretende determinar de manera conceptual el conocimiento real debido a la interacción de los hechos reales tal como son sin ninguna manipulación. De la misma manera ayuda a reconocer ciertas características propias de su ámbito o entorno y que serán estudiadas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) De igual manera, busca el progreso científico y aumento del conocimiento teórico. (Herbas, Rocha, 2018)

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que la presente investigación es cuantitativa, es decir se pueden medir y cuantificar, con el fin de probar las hipótesis. Asimismo, en relación al alcance, la investigación es correlacional, cuyo fin es entender la asociación entre las variables estudiadas. Por otro lado, presenta un diseño no experimental, porque permite observar de manera natural fenómenos relacionados con las variables investigadas sin forzar ningún resultado que se quiera obtener. Finalmente, según la línea de tiempo es de corte transversal.

Esta investigación es de tipo descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere al análisis medurado de las variables para poder describir de manera acertada y precisa los fenómenos de estudio en su realidad concreta. Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de 36 docentes

O₁ = Observación a la variable 1. Competencias directivas

O₂ = Observación a la variable 2. Gestión educativa

r = Relación entre las competencias directivas y gestión educativa.

3.2. Variables

Definición conceptual

Variable 1. Las competencias directivas son una serie de acciones efectuadas por el director para garantizar el resultado óptimo de las propuestas planteadas, como metas y objetivos institucionales (Díaz, D., Delgado, M., 2014).

Variable 2. La gestión educativa es el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de ciertos objetivos que se desarrollan en las diversas áreas de actividad de la organización y en cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de llevarlas a cabo (Pagán et al., 2021).

Definición Operacional

Variable 1. Competencias directivas es el resultado obtenido de la aplicación del cuestionario “Competencias directivas”, se mide el nivel de logro de las competencias directivas.

Variable 2. Gestión educativa es el resultado obtenido de la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa para medir su nivel de eficiencia.

La variable Competencias Directivas presenta como dimensiones la planificación estratégica, convivencia democrática e intercultural, gestión de recursos, liderazgo, gestión pedagógica y acompañamiento y monitoreo. Dentro de la variable se han considerado 16 indicadores y 36 ítems en total.

Respecto a la variable gestión educativa se acogen las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Respecto a los indicadores se han

considerado 12, para esta variable trabajándose también 36 ítems para conocer la situación real.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, et al. (2014) la población es la cantidad humana vinculada con ciertas características y rasgos que los identifican como tal. En la presente investigación la población fue definida de acuerdo a las características del problema y la particularidad importante de que los educadores son ambos niveles primaria y secundaria, con una población de 76 docentes para la investigación.

Referente a la elección muestral, se considera lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 48), “de toda la población se escogerá una muestra con sus mismas características”. En ese sentido se consideró una muestra de 30 docentes de ambos niveles.

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Hernández, et al. (2014) el cual se define como la selección de sujetos según la necesidad de la persona interesada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio y recojo de los datos proporcionados se realizó a través de la aplicación de una encuesta, donde Tamayo (2017), nos dice que la realización de un estudio cuantitativo se empleará una técnica que ayudará a recoger la información estimada de la realidad problemática estudiada.

La información deseada se realizó a través de un cuestionario, para ello Sánchez, Reyes y Mejía (2018), manifestaron que este medio es el más conveniente ya que permite relacionarse con los individuos que conforman la muestra y quienes responderán a serie de preguntas y opiniones que ayudarán a categorizarlas y representarlas.

En el cuestionario de competencias directivas se tuvo en cuenta seis dimensiones: Planificación estratégica, que consta de las preguntas del ítem 1 al 6; convivencia democrática e intercultural, que corresponde del ítem 7 al 12; Gestión de recursos,

que la integran del ítem 13 al 18; liderazgo, que la componen del ítem 19 al 24; Gestión pedagógica, va del ítem 25 al 30; Acompañamiento, que corresponde del ítem 31 al 36. Se indicaron 5 opciones de respuestas, evaluadas a través de 4 niveles: inicio, proceso, logro y logro destacado.

Gestión educativa es un instrumento que se realizó en 4 dimensiones: institucional, va del ítem 1 al 11; pedagógica, consta del ítem 12 al 21; gestión administrativa, que la conformaron del ítem 22 al 30; gestión comunitaria, que la manifestaron desde del ítem 31 al 36, los cuales se evidencian 5 alternativas, evaluadas a través de 3 niveles: bajo, regular y alto.

Para la validación del instrumento, se dio a juicio de tres expertos, profesionales con posgrado quienes realizaron la valoración. Asimismo, se comprobó la confiabilidad aplicando una prueba piloto a 8 docentes y a los procedimientos del Método Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Empezó con la designación de la problemática a investigar, seguidamente de las coordinaciones con la directora. Se presentó una carta de presentación y solicitud para aplicar el instrumento y así tener acceso a la información. Debido a la coyuntura actual y a las recomendaciones dadas por el Ministerio de Salud, se aplicará la técnica del formulario de Google que luego será destinado a cada correo manteniendo el cuidado debido.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se detalló los programas y las técnicas a emplear para la obtención de los resultados. Con la finalidad de analizar, clasificar, ordenar y deducir, se empleó los programas, Excel 2019 y IBM SPSS Statistics 25. Posteriormente, se elaboró las tablas de frecuencia y diagramas de dispersión. Asimismo, debido a que el tamaño de la muestra se aplicó la prueba de normalidad a través de la prueba Shapiro-Wilk por ser nuestra menor de 50 elementos encontrándose la normalidad de sus variables y dimensiones usando una prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

El cuestionario elaborado fue entregado a cada docente, con la necesidad de obtener sus opiniones reales y sinceras para esta investigación, en el cual se mantendrá el anonimato de los participantes, ya que en el cuestionario no se asigna ningún dato que revela su identidad. Se mantuvo el principio de originalidad, que serán necesario para una base sólida a nuestra investigación donde se respetarán los derechos de autor, siendo citado cada indagación según sus fuentes de origen.

IV. RESULTADOS

En la investigación realizada se empleó el instrumento de recolección de datos denominado “Cuestionario de las Competencias Directivas y Gestión Educativa” a 30 encuestados que conformaron la muestra de la investigación. Su aplicación se ejecutó de manera virtual. De otro lado, se usó la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk con resultado $p= 0, ,305$ indicando que los resultados que se obtuvieron presentan una distribución normal, ameritando la aplicación de la estadística paramétrica como la prueba de correlación Estadístico r de Pearson. La valoración de dichos datos obtenidos se realizó mediante la elaboración de tablas de contingencia de correlación y frecuencia, usando hojas de cálculo de Excel 2016 y el programa IBM SPSS Statistics 25 a fin de establecer la frecuencia de las variables; así tenemos:

Objetivo general: Determinar la relación entre las Competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 1

Tabla de Competencias directivas y la gestión educativa

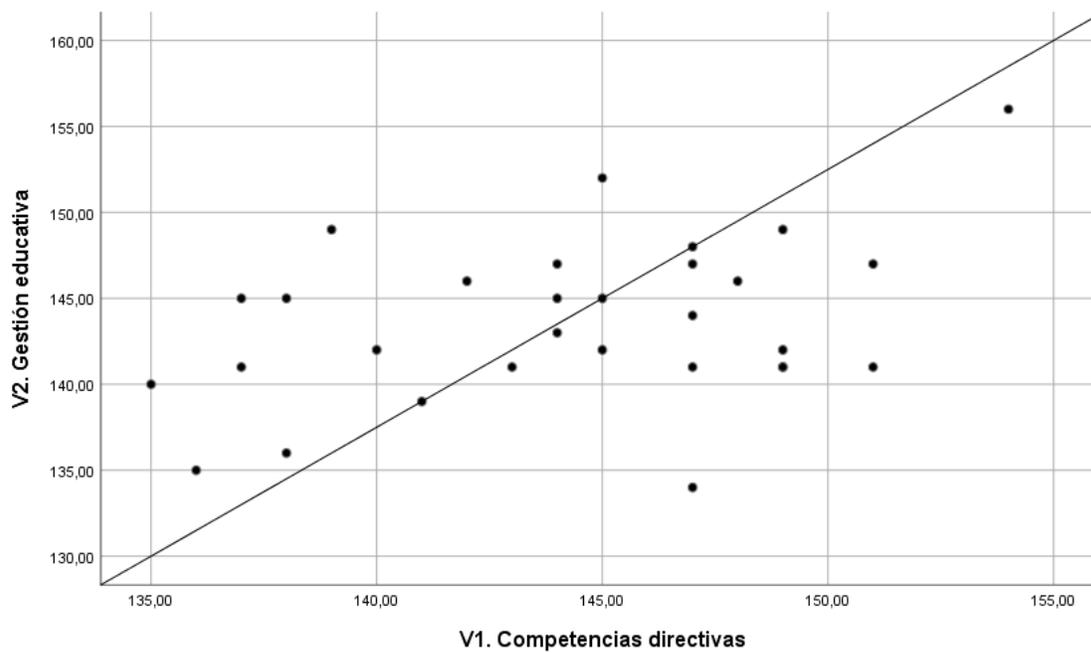
		V2. Gestión Educativa		
		regular	alto	Total
V1. Competencias	proceso	2	1	3
Directivas		6,7%	3,3%	10,0%
	logro	8	19	27
		26,7%	63,3%	90,0%
	Total	10	20	30
		33,3%	66,7%	100,0%

Interpretación

La tabla 1 se puede observar la frecuencia de correlación entre las variables estudiadas, donde pone en evidencia los datos de 30 docentes que participaron como muestra de la investigación, donde el 90% de los docentes indicaron que las competencias directivas se presentan en un nivel de logro. El 10% indico que está en el nivel de proceso. Además, sobre la gestión educativa indicaron que el 66,7% se encuentra en el nivel alto y un 33,3% en un nivel regular.

Figura 1

Dispersión entre las competencias directivas y la gestión educativa



Interpretación

En la figura 1 se evidencia que los puntos de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por ende, las competencias directivas y la gestión educativa, dan señales de tener una correlación positiva; es decir los puntajes están correlacionados.

Tabla 1***Relación entre las competencias directivas y la gestión educativa***

	r de Pearson	V2: Gestión Educativa
V1: Competencias directivas	Correlación de Pearson	,236
	Sig. (bilateral)	,210
	N	30

Interpretación

La Tabla 2 evidencia las conclusiones de la prueba de correlación de r de Pearson entre las variables Competencias directivas y Gestión Educativa, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,236$ y un p - valor (Sig.) = 0.210 mayor a 0,05, lo cual muestra que se relacionan de manera directa débil y no significativa. De la contrastación de hipótesis se asume aceptar la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de logro de las competencias directivas de la I.E "República Federal Socialista de Yugoslavia" en el año 2021.

Tabla 3

Nivel de la variable competencias directivas

Nivel	<i>f_i</i>	%
Inicio	0	0.0%
Proceso	3	10.0%
Logro	27	90.0%
Destacado	0	0.0%
Total	30	100.0%

Interpretación:

La tabla 3 muestra las conclusiones sobre la variable competencias directivas, donde se observa que, el 10 % considera que las competencias directivas se encuentra en el nivel de proceso, mientras que el 90 % considera que está en logro y ninguno considera que está en inicio y destacado.

Tabla 4***Nivel de las dimensiones de la variable Competencias Directivas***

Nivel	Convivencia											
	Planificación estratégica		Democrática e intercultural		Gestión de recursos		Liderazgo		Gestión pedagógica		Acompañamiento y monitoreo	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inicio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Proceso	13	43.3%	13	43.3%	15	50%	1	3%	9	30%	6	20%
Logro	17	56.7%	16	53,7%	14	47%	21	70%	19	63,3%	20	66,7%
Destacado	0	0%	1	3%	1	3%	8	27%	2	6,7%	4	13,3%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

Interpretación:

La tabla 4 muestra las conclusiones sobre las dimensiones de las competencias directivas, según la opinión de los docentes encuestados. De los 30 encuestados que participaron como muestra de estudio se obtuvo que el 56,7%, consideran que la planificación estratégica se encuentra en un nivel de logro y proceso con el 43,3%. En cuanto a la dimensión de convivencia democrática e intercultural se obtiene el 53,7% en el nivel de logro, el 43,3% en proceso y un 3% destacado. Asimismo, en gestión de recursos se puede evidenciar que se encuentra en un nivel de proceso con el 50%, un 47% en el nivel de logro y un 3% en destacado. Mientras que en liderazgo, el 70% afirma que se encuentra en nivel logro, mientras que el 27% y el 3% señalan que el liderazgo se comparte a un nivel de proceso y destacado, respectivamente. Así mismo, afirman que, el nivel de la gestión pedagógica se encuentra entre los niveles de logro y proceso, con porcentajes de 63,3% y 30%, además del 6,7% en destacado. En la dimensión de acompañamiento y monitoreo el 66,7% manifiesta que se encuentra en un nivel de logro, el 20% en proceso y en destacado con 13,3%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la gestión educativa de la I.E "República Federal Socialista de Yugoslavia" en el año 2021.

Tabla 5

Nivel de la variable Gestión Educativa

Nivel	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0.0%
Regular	10	33.3%
Alto	20	66.7%
Total	30	100.0%

Interpretación:

La tabla 5 evidencia los resultados de la encuesta realizada a 30 docentes, encontrándose que, el 66,7% considera que la gestión educativa se encuentra en el nivel alto y un 33,3% en un nivel regular. También se puede observar que ningún docente considero el nivel bajo.

Tabla 6***Nivel de las dimensiones de la variable gestión educativa***

Nivel	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	15	50%	13	43.3%	5	16.7%	8	26.7%
Alto	15	50%	17	56.7%	25	83.3%	22	73.3%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

Interpretación:

La tabla 6 muestra el nivel de las dimensiones de la gestión educativa, la dimensión Institucional se encuentra en un nivel regular y alto con un 50% respectivamente. Mientras que en la dimensión administrativa, el 56.7% afirma que se encuentra en el nivel alto, mientras que el 43.3% en un nivel regular. Así mismo, afirman que, el nivel de la dimensión pedagógica se encuentra entre los niveles de regular y alto, con porcentajes de 16.7% y 83.3%. De igual manera en la dimensión comunitaria los niveles regular y alto presentan porcentajes de 26.7% y 73.3%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión institucional de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 7

Relación entre las competencias directivas y la dimensión institucional

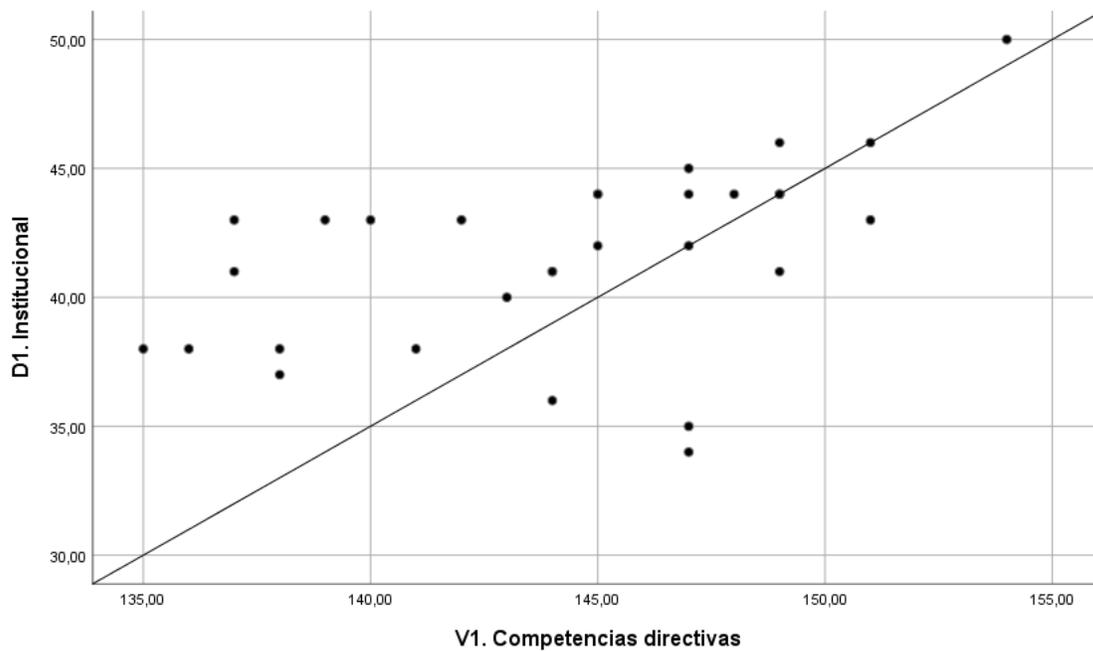
		Institucional		Total
		regular	alto	
V1. Competencias	proceso	2	1	3
	Directivas	6,7%	3,3%	10,0%
	logro	13	14	27
		43,3%	46,7%	90,0%
	Total	15	15	30
		50,0%	50,0%	100,0%

Interpretación

La tabla 7 muestra la frecuencia de correlación que existe entre las competencias directivas y la dimensión Institucional, donde se observan las conclusiones de la encuesta realizada a 30 docentes, donde el 46,7% consideran que las competencias directivas se encuentran en el nivel de logro guardando relación con el nivel alto de la dimensión institucional. Además, el 90%, indicó que se encuentran en un nivel de logro, coincidiendo con 50% que la dimensión institucional se encuentra en un nivel alto.

Figura 2

Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión institucional



Interpretación

En la figura 2 se evidencia que los puntos de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por ende, las competencias directivas y la dimensión institucional, dan señales de tener una correlación positiva; es decir los puntajes están correlacionados.

Tabla 8***Relación entre las competencias directivas y la dimensión institucional***

	r de Pearson	D1. Institucional
	Correlación de	,111
V1: Competencias	Pearson	
directivas	Sig. (bilateral)	,559
	N	30

Interpretación

La Tabla 8 muestra los resultados de la prueba de correlación de r de Pearson entre las variables Competencias directivas y la dimensión institucional, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,111$ y un p - valor (Sig.) = 0,559 mayor a 0,05, lo cual muestra que ambas variables no se vinculan significativamente y tienen un grado de correlación directa muy baja por tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión administrativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 9

Relación entre las competencias directivas y la dimensión administrativa

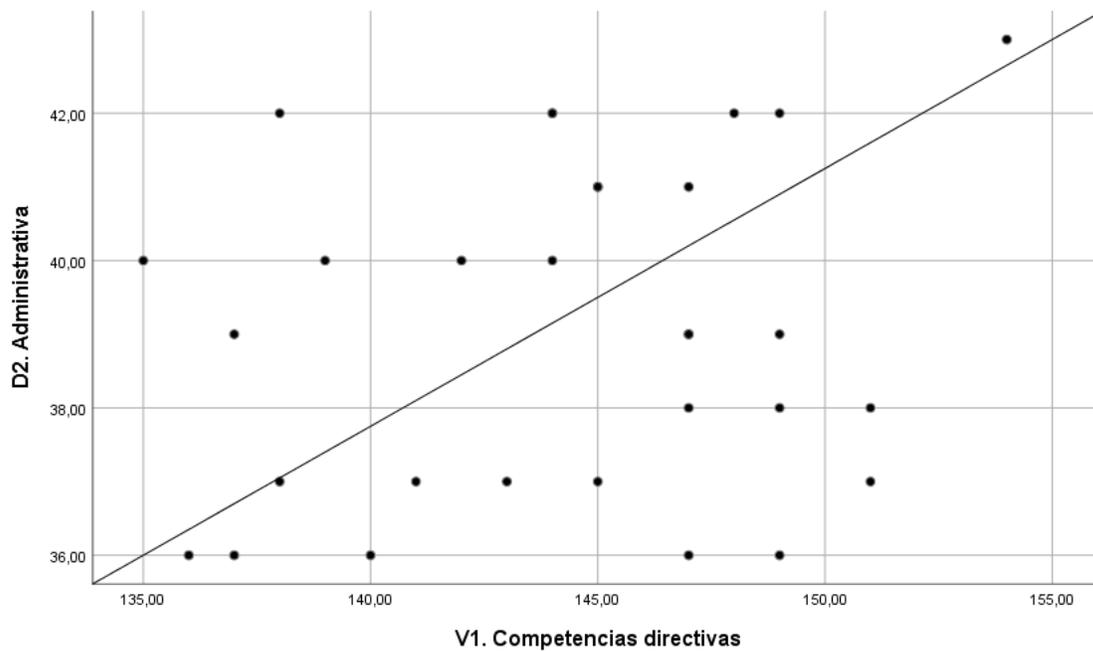
		Administrativa		Total
		regular	alto	
V1. Competencias	proceso	2	1	3
Directivas		6,7%	3,3%	10,0%
	logro	15	12	27
		50,0%	40,0%	90,0%
	Total	17	13	30
		56,7%	43,3%	100,0%

Interpretación

La tabla 9 muestra la frecuencia de correlación que existe entre las competencias directivas y la dimensión administrativa, donde se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 30 docentes, donde el 90%, consideran que las competencias directivas se encuentran en el nivel de logro, mientras que el 40% observa que hay relación con el nivel alto de la dimensión administrativa. Además, el 10%, manifestó que las competencias directivas se encuentran en un nivel de proceso, donde el 6,7% considera que la dimensión administrativa se encuentra en un nivel regular.

Figura 3

Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión administrativa



Interpretación

En la figura 3 se evidencia que los puntos de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por ende, las competencias directivas y la dimensión administrativa, dan señales de tener una correlación positiva; es decir los puntajes están correlacionados.

Tabla 10***Relación entre las competencias directivas y la dimensión administrativa***

	r de Pearson	D2: Administrativa
	Correlación de	,067
V1: Competencias	Pearson	
directivas	Sig. (bilateral)	,724
	N	30

Interpretación

La Tabla 10 muestra los resultados de la prueba de correlación de r de Pearson entre las variables Competencias directivas y la dimensión administrativa, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,067$ y un p - valor (Sig.) = 0.724 mayor a 0,05, lo cual muestra que se relacionan de manera directa muy baja y no significativa. De la contrastación de hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 11

Relación entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica

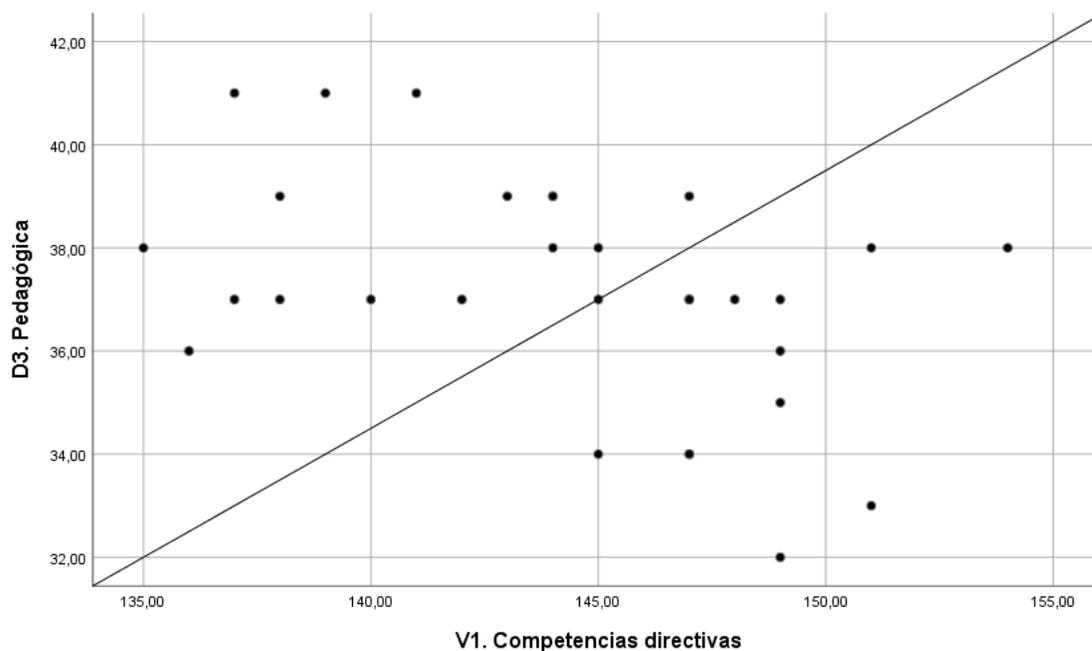
		Pedagógica		Total
		regular	alto	
V1. Competencias	proceso	0	3	3
	Directivas	0,0%	10,0%	10,0%
	logro	5	22	27
		16,7%	73,3%	90,0%
	Total	5	25	30
		16,7%	83,3%	100,0%

Interpretación

La tabla 11 muestra la frecuencia de correlación que existe entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica, donde se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 30 docentes, donde el 90%, consideran que las competencias directivas se encuentran en el nivel de logro, mientras que el 73,3% la relaciona con el nivel alto de la dimensión pedagógica. Asimismo, el 10%, manifestó que las competencias directivas se encuentran en un nivel de proceso, guardando relación con la dimensión pedagógica se encuentra en un nivel alto.

Figura 4

Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica



Interpretación

En la figura 4 se evidencia que los puntos de dispersión tiene una tendencia lineal positiva; por ende, las competencias directivas y la dimensión pedagógica, dan señales de tener una correlación positiva; es decir los puntajes están correlacionados.

Tabla 12***Relación entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica***

	r de Pearson	D3: Pedagógica
	Correlación de	,149
V1: Competencias	Pearson	
directivas	Sig. (bilateral)	,432
	N	30

Interpretación

La Tabla 12 muestra los resultados de la prueba de correlación de r de Pearson entre las variables Competencias directivas y la dimensión pedagógica, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,149$ y un p - valor (Sig.) = 0,432 mayor a 0,05, lo cual muestra que ambas variables no se vinculan significativamente y tienen un grado de correlación directa muy baja. De la contrastación de hipótesis se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 13

Relación entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria

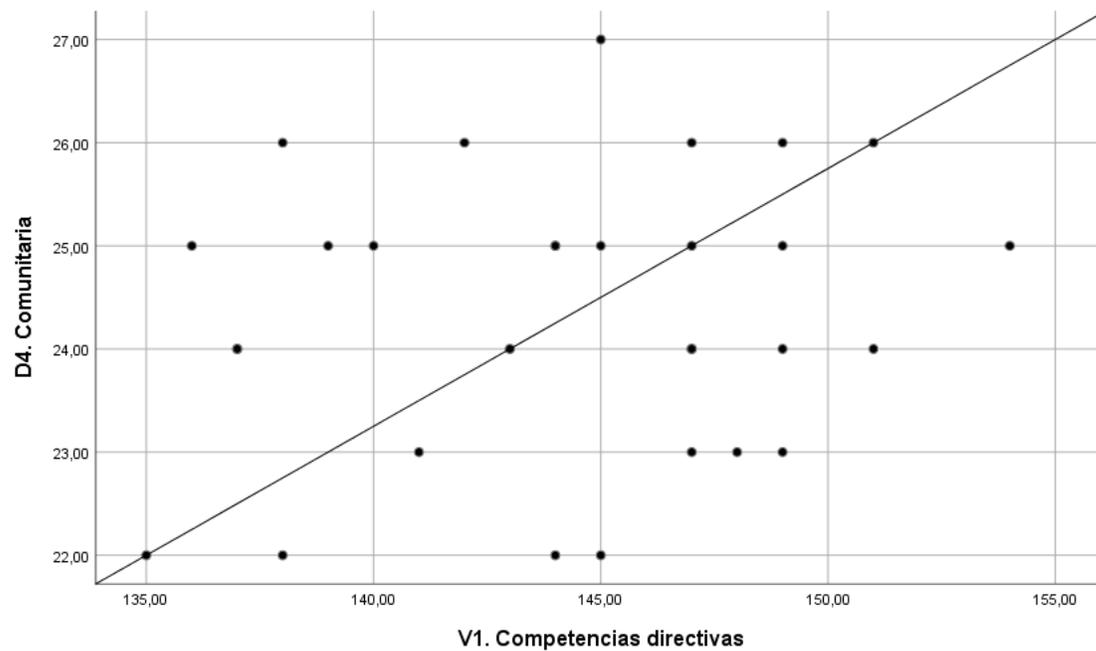
		D4. Comunitaria		Total
		regular	alto	
V1. Competencias	proceso	1	2	3
Directivas		3,3%	6,7%	10,0%
	logro	7	20	27
		23,3%	66,7%	90,0%
Total		8	22	30
		26,7%	73,3%	100,0%

Interpretación

La tabla 13 muestra la frecuencia de correlación que existe entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria, donde se puede apreciar los resultados de la encuesta realizada a 30 docentes, donde el 90%, consideran que las competencias directivas se encuentran en el nivel de logro, mientras que el 66,7% la relaciona con el nivel alto de la dimensión comunitaria. Asimismo, el 10%, manifestó que las competencias directivas se encuentran en un nivel de proceso, contrario al 6,7% que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel alto.

Figura 5

Dispersión entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria



Interpretación

En la figura 5 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia lineal positiva; por consiguiente, las competencias directivas y la dimensión comunitaria, dan señales de tener una correlación positiva; es decir los puntajes están correlacionados

Tabla 14***Relación entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria***

	r de Pearson	D4. Comunitaria
	Correlación de	,050
V1: Competencias	Pearson	
directivas	Sig. (bilateral)	,792
	N	30

Interpretación

La Tabla 14 muestra los resultados de la prueba de correlación de r de Pearson entre las variables Competencias directivas y la dimensión comunitaria, mediante la cual se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,050$ y un p - valor (Sig.) = 0,792 mayor a 0,05, lo cual muestra que ambas variables no se vinculan significativamente y tienen un grado de correlación directa muy débil por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la relación entre las Competencias directivas y la gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021; se pudo encontrar que el coeficiente de correlación $r = 0,236$ y un p - valor (Sig.) = 0. 210 mayor a 0,05, lo cual muestra que las variables se relacionan de manera directa baja y no significativa. Esto quiere decir que el director realiza conjuntamente con sus colaboradores una planificación estratégica óptima donde se plantearán las metas y propósitos a alcanzar con la participación de los docentes basada en la utilización de sus talentos promoviendo un liderazgo compartido que se verá reflejado en la gestión y manejo de una institución abarcando sus diferentes ámbitos. Por consiguiente se asume aceptar la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna, la cual afirma que la relación entre las variables investigadas no es significativa, esto lo corrobora el estudio realizado por Núñez y Díaz (2017), quienes corroboraron que la necesidad primordial que tiene todo directivo es la poca capacitación para cubrir las expectativas del cargo directivo en una institución, aunado a ello, la carga administrativa y burocrática que recae sobre la función directiva que impide de alguna manera se pueda llegar a cumplir los objetivos propuestos. Asimismo, Figueroa (2018). Nos afirma que en toda comunidad educativa se necesita de directivos capaces de analizar y replantear su visión frente los problemas que vulneran su eficiencia en fin de la mejora de su gestión. Chuquispuma (2019), confirma que se debe tener en cuenta la importancia de una formación dirigida especialmente al equipo directivo en todas sus dimensiones que enmarcan su quehacer en la organización que dirigen.

En base a lo sustentado y a los resultados obtenidos reafirmamos que la imagen que vislumbra un directivo frente a sus docentes es suma relevancia en una organización escolar, la cual se ha visto obstaculizada de alguna manera por las diferentes actividades que realiza que necesariamente no está relacionado con sus funciones y perfil directivo, a pesar de toda la carga burocrática el directivo ha sabido sobrellevar de manera loable su cargo, incluso ha tenido que adaptarse a las condiciones que estamos viviendo por la crisis mundial.

En el objetivo específico 1, se orientó a describir el nivel de logro de las competencias directivas de la I.E "República Federal Socialista de Yugoslavia" en el año 2021. Al respecto, tal como se evidencia en la tabla 3, se obtuvo como resultado que la mayoría (90 %) consideran que las competencias directivas se encuentran en un nivel de logro, mientras que el 10% consideran que se encuentra en el nivel de proceso. Asimismo, como se muestra en la tabla 4 los encuestados opinan que, en casi la totalidad de las dimensiones de las competencias directivas, el nivel es de logro con porcentajes que varían entre 50 % y 70 %. No obstante, el 27 % consideran que el liderazgo se encuentra en el nivel destacado. Esto significa que las competencias que posee el directivo se encuentran encaminadas en la manera como ayuda a ejercer un liderazgo positivo y compartido, a crear un buen ambiente de trabajo y a facilitar la gestión del talento humano, propiciando una visión innovadora que sume a la causa de la optimización de los propósitos educativos nacionales. Estos resultados se relacionan con lo sustentado por Ramírez (2019) quien afirma que una buena utilización de las competencias que el directivo posee generará un ambiente beneficioso para el control de las acciones de una buena gestión escolar. Aqise (2021), confirma que un trabajo de cooperación, compromiso y entrega necesita de directores líderes que encaminen al talento humano que manejan en sus instituciones escolares. De los resultados obtenidos podemos afirmar que un buen directivo posee habilidades innatas que con preparación y bases sólidas pueden forjar una visión fructífera en su trabajo organizacional, asumiendo retos que ayudaran al quehacer educativo.

En el objetivo específico 2, se orientó a describir el nivel de gestión educativa de la I.E "República Federal Socialista de Yugoslavia" en el año 2021. Al respecto, tal como se muestra en la tabla 5, se obtuvo como resultado que la mayoría (66.7%) consideran que la gestión educativa se encuentra en un nivel alto, mientras que el 33.3% consideran que se encuentra en el nivel regular. Asimismo, como se muestra en la tabla 6 los encuestados opinan que, en casi la totalidad de las dimensiones de la gestión educativa, el nivel es de alto con porcentajes que varían entre 50% y 80 %. No obstante, el 83.3 % consideran que la dimensión

pedagógica se encuentra en el nivel regular. Esto significa que la gestión educativa en la institución se evidencia de manera efectiva en la dimensión institucional organizando y dando funcionamiento a todo el equipo de trabajo de forma democrática, cooperativa y participativa facilitando la comunicación y el logro de un clima institucional necesario para la gerencia de los bienes y materiales que posee la institución con alternativas innovadoras que incentiven a la búsqueda de nuevas formas de adquisición del conocimiento para alcanzar los objetivos que exige la sociedad. Estos resultados se relacionan con lo sustentado por Herrera y Tobón (2017), quienes indicaron que toda buena gestión va ligada al actuar eficiente del directivo, el cual emprenderá acciones positivas que involucrarán a toda la organización educativa. Coincidiendo Jaimes (2018), quien refleja en los resultados de la investigación que el impacto de una buena gestión directiva es fundamental para los objetivos planteados en su trabajo organizativo; es por ello que se puede afirmar que el éxito de los equipos de trabajo dentro de una institución depende de la buena gestión directiva. De los resultados obtenidos podemos aseverar que una buena gestión implica el involucramiento de toda la comunidad educativa y los cuales se verán reflejados en sus metas y propósitos.

En cuanto al objetivo específico 3, se orientó a determinar la relación entre las competencias directivas y la dimensión institucional. Al respecto, tal como se muestra en la tabla 8, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación $r = 0,111$ y un p -valor (Sig.) = 0.559 mayor a 0,05; lo cual muestra que las variables se relacionan de manera directa muy baja y no significativa. Por lo cual podemos inferir que el director a través de círculos de experiencias y la participación de los educadores, la empatía hacia las debilidades y fortalezas que presentan toda la comunidad escolar, la organización y ejecución de proyectos avizorando una mejora de los objetivos institucionales necesarias para el reconocimiento de la organización educativa no necesariamente estarían vinculados. Tales evidencias tienen relación con lo dicho por Díaz y Delgado (2014) quienes expresan, en la gestión institucional, muestran deficiencias complejas en la manera como dirigen una institución; coincidiendo con lo dicho por Herrera (2014) donde muestra que su investigación tiene una relación directa débil entre las competencias del

directivo y la gestión institucional. Por lo mencionado se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula la cual refiere que no existe relación significativa entre el perfil de un directivo que es capaz de propiciar un ambiente acogedor donde las potencialidades que presentan sus docentes sean de innovar y ejercer su labor de manera proactiva y asertiva dando una imagen exitosa del trabajo colaborativo que realizan toda la comunidad educativa.

Con respecto al objetivo específico 4, se orientó a determinar la relación entre las competencias directivas y la dimensión administrativa. Al respecto, tal como se muestra en la tabla 10, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación $r = 0,067$ y un p - valor (Sig.) = 0. 724 mayor a 0,05; lo cual muestra que las variables se relacionan de manera directa muy baja y no significativa. Por lo cual podemos deducir para la realización del trabajo educativo se necesita que haya una coordinación sobre lo que se desea plantear para poder así conducir la utilización de los recursos y medios necesarios para el actuar educativo, lo cual se ve reflejado de alguna manera en la función administrativa donde anticipa metas, acciones y recursos dentro de la institución. Contradiendo estas afirmaciones Chauca (2014) nos comparte su conclusión que el desarrollo de competencias directivas si tiene relación directa y significativa en la administración de una institución. También mantiene correlato lo dicho Oseda et al (2020) donde la parte administrativa es de mucha importancia ya que gracias a los mecanismos y procedimientos se verán reflejados en el éxito de la organización, situación que se ha visto desfavorable por las muchas actividades agendadas en el trabajo diario de los directivos. Por consiguiente, la óptima o pésima administración de una organización educativa no siempre está relacionada con la manera como se presenta el directivo frente a las distintas realidades que acontecen en el ejercicio de su función sino necesariamente a las condiciones que presenta la realidad problemática.

Con respecto al objetivo específico 5, se orientó a determinar la relación entre las competencias directivas y la dimensión pedagógica. Al respecto, tal como se muestra en la tabla 12, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación $r = 0,149$ y un p - valor (Sig.) = 0. 432 mayor a 0,05; lo cual muestra que las variables se relacionan de manera directa muy baja y no significativa. Por lo cual podemos deducir que el personal directivo debe estar preparado adecuadamente para lograr una buena comunicación e interacción entre los entes educativos propiciando experiencias innovadoras y por ende enriquecedoras a la labor docente que se verá reflejado en el logro de los aprendizajes de los educandos. Toda la comunidad educativa debe asumir su rol protagónico como apoyo a lograr las metas trazadas en un ambiente armonioso y reconfortarle de unión con el único fin que es el bienestar e toda la organización. Reforzando los resultados obtenidos Quispe (2020) afirma que un buen directivo es aquel que incentiva a a toda la comunidad educativa a realizar un trabajo tino siempre guiando su actuar ya que debe estar preparado para poder encaminar dichas acciones.. Contradiendo lo dicho por Chamilco, Moreno (2019) concluye que la mejora de la labor docente radica de manera significativa en la relación con las competencias directivas en su manera de cómo genera el desarrollo organizativo de su centro educativo. Es por ello la importancia que radica el quehacer directivo, en como utiliza todos sus dotes para una buena estructuración de su labor encomendada. Asimismo, Marambio (2018) en su estudio nos manifiesta que en la ética propia de la profesionalización; este proceso permitirá conocer el grado de participación de todos los involucrados en el accionar educativo.

Con respecto al objetivo específico 6, se orientó a determinar la relación entre las competencias directivas y la dimensión comunitaria. Al respecto, tal como se muestra en la tabla 14, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación $r = 0,050$ y un p - valor (Sig.) = 0. 792 mayor a 0,05; lo cual muestra que las variables se relacionan de manera directa muy baja y no significativa. Por lo cual podemos inferir que las diversas acciones educativas orientadas al bienestar de la comunidad que garantice alcanzar los planes educativos establecidos en el proceso educativo, es decir cómo se vincula con la sociedad y esa labor recae

definitivamente en el trabajo que realice el directivo. Contradiendo a los hallazgos encontrados, Izquierdo (2021), quien presenta la siguiente conclusión: las variables estudiadas tienen una estrecha relación significativa en cuanto el accionar del directivo y su proyección a la comunidad educativa. Toda buena labor directiva siempre se proyecta hacia su comunidad, es allí la importancia de realizar un diagnóstico previo sobre las necesidades que tiene su comunidad para poder orientar las acciones propuestas en bien de menguar esas falencias. De la misma manera Saullo (2018), concluye que toda gestión que realice el equipo debe estar comprometida a la esencia que impulsa dicha institución. Del mismo modo se puede decir que el director debe tener la capacidad de encaminar su labor en función de lo que la institución desea conseguir en beneficio de toda la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una relación directa muy baja y no significativa entre la competencia directiva y gestión educativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" del Distrito de Nuevo Chimbote, en el año 2021, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,236 p -valor=0, 210. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Segunda. El nivel de las competencias directivas, desde la percepción de los docentes, es de logro (90%). En cuanto a sus dimensiones, planificación estratégica, convivencia democrática, liderazgo, gestión pedagógica y monitoreo se ubican también en el nivel de logro; mientras que la gestión de recursos, la ubican en el nivel de proceso.

Tercera. El nivel de gestión educativa, desde la percepción de los sujetos encuestados, es alto (66.7 %). En cuanto a sus dimensiones, institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria consideran que son de nivel alto.

Cuarto. Existe relación directa muy baja entre las competencias directivas y la dimensión institucional de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,111, $p=0,559$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Quinto. Existe relación directa muy baja entre las Competencias directivas y la dimensión administrativa de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,067, $p=0,724$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

- Sexta.** Existe una relación directa muy baja entre las competencias directivas y la dimensión Pedagógica de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,149, $p=0,432$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.
- Séptima.** Existe relación directa muy baja entre las competencias directiva y la dimensión comunitaria de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,050, $p=0,792$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al director, generar espacios donde los docentes compartan experiencias enriquecedoras e implemente el trabajo colaborativo para poder conseguir niveles óptimos en la gestión educativa.
- Segunda.** A las autoridades educativas, fomentar en forma continúa los programas de capacitación y especialización sobre gestión educativa dirigidos a los directivos de las escuelas con la finalidad de optimizar su rendimiento.
- Tercera.** Al director, incluir la colaboración eficaz de los maestros en la reestructuración de los documentos de gestión, lo que contribuirá a la mejora de la organización educativa teniendo en cuenta sus debilidades y fortalezas.
- Cuarta.** A toda la comunidad educativa, internalicen específicamente la visión y misión, los cuales deben ser expuestos con claridad. Solo así, se contribuiría la calidad educativa.
- Quinta.** Al director y docentes determinar los mecanismos vinculados a la optimización de la labor pedagógica docente con el objetivo de poder abarcar de manera completa todas las vicisitudes que trae consigo y así lograr una educación de calidad.
- Sexta.** Al director, realizar una evaluación de lo que se planteó en los documentos de gestión para replantear los objetivos y metas propuestas, involucrando a toda la comunidad educativa para el éxito de la organización.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, participación docente y parental en las escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, 46(2017), 53-95. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/3>
- Aquise, R. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz-2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18818/Aquise_VRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrientos, C., Silva, P. & Antúnez, M. (2016). Habilidades de gestión para promover la participación de las familias en las escuelas. *Educación*, 25(49), 45-62. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a03v25n49.pdf>
- Banco Mundial (2020). Covid-19: impacto en la educación y respuestas de política pública. *World Bank, Washington, DC*. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33696/148198.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Canals, J. (2014). Global leadership development, strategic alignment and CEOs commitment [Desarrollo de liderazgo global, alineación estratégica y compromiso de los directores ejecutivos] *Journal of Management Development*, 33(5), 487-502. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2014-0014>
- Chamilco, F., Moreno, B. (2021). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E n° 88240 "Paz y Amistad", Nuevo Chimbote - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1125/1/018200627I_018200684B_M_2021.pdf
- Chauca, S. (2014). *Las competencias gerenciales y la gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas de la provincia de Huaylas, Áncash 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9185/Chauca_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chen, T., Schechter, C., Buskila, Y. (2021) Exploring Systems Thinking in Schools: Mental Models of School Management Teams.[Explorando el pensamiento sistémico en las escuelas: modelos mentales de los equipos de gestión escolar].*International Journal of Educational Reform*, 30(2),116-137. <https://doi.org/10.1177/1056787920963650>

Chuquispuma, A. (2019). *Competencias directivas en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Naciones Unidas, San Juan de Miraflores.2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40786>

Comer, D., Schwartz, M. (2021). Adapting Mussar to Develop Management Students' Character. [Adaptación de Mussar para desarrollar el carácter de los estudiantes de gestión]. *Journal of Management Education* 44(2), 196-246 <https://doi.org/10.1177/1052562919871083>

Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. [La diferencia entre gestión educativa y liderazgo educativo y la importancia de la responsabilidad educativa] *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504–519. <https://doi.org/10.1177/1741143217745880>

Corona, L., Ramírez, G., Vázquez, E. (2017) Modelo de autonomía de gestión y liderazgo de los supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Revista Killkana Sociales*, 1(3), 23-28 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297487>

Cuéllar, D., Guzmán, D., Lizama, C., Faúndez, M.(2021). Educational continuity during the pandemic: Challenges to pedagogical management in segregated chilean schools.[Continuidad educativa durante la pandemia: desafíos para la gestión pedagógica en escuelas segregadas chilenas].

- Perspectives in Education*, 39(1), 44-60
<https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>
- Díaz, D., Delgado, M. (2014) *Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una Propuesta desde la social formación*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio UCTM
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/563/1/TM_DiazCastilloDoris_DelgadoLeyvaMiguel.pdf
- Figueroa, S. (2018) *Competencias Directivas y gestión institucional en los planteles de aplicación: Guzmán Poma de Ayala de Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28986/figueroa_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, I., Valdés, R., González, I., Vargas, F. (2021) Inclusive leadership: Good managerial practices to address cultural diversity in schools. [Liderazgo inclusivo: buenas prácticas de gestión para abordar la diversidad cultural en las escuelas]. *Social Inclusión*. 9(4), pp. 69-80
<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/4611/4611>
- Herrera, F. (2014) *Desempeño directivo y los compromisos de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de San Marcos-Ancash*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7547/Herrera_GFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, S. y Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38 (102), 164-194
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>
- Herbas, C. & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigación de mercados e investigación social cuantitativa. *Revista Perspectivas*, 42(2018), 123-160.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Education (6° edición), México
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Izquierdo, V. (2021) *Competencias directivas en la gestión educativa en los tres colegios públicos del distrito de San Pedro de Chaná-Ancash, 2021*[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67621/Izquierdo_PVJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaimes, C. (2018). Gestión educativa sobre los cambios curriculares: Institución privada adscrita a un cuadro de compensación familiar, en la ciudad de Bucaramanga-Colombia *Horizontes Pedagógicos*, 20 (2), 41-50.
https://www.researchgate.net/publication/332338072_La_gestion_educativa_en_los_cambios_curriculares_Institucion_privada_adscrita_a_una_caja_de_compensacion_familiar_en_Bucaramanga-Colombia
- Kerse, G. (2021). A leader indeed is a leader in deed: The relationship of ethical leadership, person-organization fit, organizational trust, and extra-role service behavior. [Un líder de hecho es un líder de hecho: la relación de liderazgo ético, ajuste persona-organización, confianza organizacional y comportamiento de servicio extra-rol]. *Journal of Management & Organization* , 27(3), 601 – 620 DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.4>
- Leithwood K. (2021) A Review of Evidence about Equitable School Leadership. [Una revisión de la evidencia sobre el liderazgo escolar equitativo]. *Education Sciences*, 11(8), 377. <https://doi.org/10.3390/educsci11080377>
- López, M. (2017). Gestión pedagógica. Notas para un estudio requerido. *Revista científica, dominio de las ciencias*, 3(2017), 201-215
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/4>

- Marambio, C. (2016) Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educar*, 54(1), 205-226
<https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/v54-n1-marambio/422647>
- Mamabolo, A. (2020). The influence of school principals as potential entrepreneurial leaders on the emergence of entrepreneurial activities for school funding.[La influencia de los directores de escuela como potenciales líderes emprendedores en el surgimiento de actividades emprendedoras para la financiación escolar]. *South African Journal of Education*, 40(4), 1-15.
<http://www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/view/2040/1028>
- Mejía, J. (2018). El proceso de educación superior en el Perú. La descolonialidad de conocimiento universitario. *Revista científica Scielo*. 16(61), 56-71. <https://www.moebio.uchile.cl/61/mejia.html>
- Mendoza, F., Bolívar, M. (2016). Gestión Pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12(35), 39-55.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Ministerio de Educación (2018). Marco del Buen Desempeño Directivo. Ministerio Educación: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mohamed, I., Yahaya, N., Ghani, E. (2021). Talent management in higher education institutions: Developing leadership competencies.[Gestión del talento en instituciones de educación superior: desarrollo de competencias de liderazgo]. *Journal of Education and e-Learning Research* 8(1), 8 – 15
<http://www.asianonlinejournals.com/index.php/JEELR/article/view/2506/1981>

- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 237-252.
<http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>
- Oseda, D., Mendivel, R. K., Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia*, 28 (1), 207-236.
<https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.08>
- Pagán, E., Sánchez., J., Garrigos, F., Guijarro, M. (2021). The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools.[La influencia de la gestión en el bienestar docente y el desarrollo sostenibleEscuelas]. *Sustainability*, 13(5), 2909.
<https://doi.org/10.3390/su13052909>
- Passailaigue, R (2017). La calidad de la gestión educativa. *Ecociencia* 4(2), ISSN 1390-9320. Disponible en:
<http://ecociencia.ecotec.edu.ec/articulo.php?ida=25>
- Pulido, V., Olivera, E. (2019). Gestión educativa: una visión empresarial de la educación básica. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 52-62.
https://pdfs.semanticscholar.org/bc40/9c26b12aaf007404f9c85d7d36b441f9c65f.pdf?_ga=2.166392314.575184278.1634855254-1039431707.1634855254
- Quispe, M. (2020). Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente. *Journal Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/>
- Ramírez, V. (2019). *Competencias directivas en la gestión escolar de la institución educativa nuestros héroes de la guerra del pacífico*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann] Repositorio UNJBG
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3766/222_2019_ramirez_cruz_vv_espg_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rhymes, J., Sessoms, S. (2021). Transforming K-12 Educational Leadership Through Diversity Awareness, Executive Coaching, and Closing the Digital Divide. [Transformar el liderazgo educativo K-12 a través de la conciencia de la diversidad, el coaching ejecutivo y el cierre de la brecha digital]. *Journal of Leadership Studies*, 15(1), 51-56
<https://doi.org/10.1002/jls.21735>
- Ricalde, F. A. (2020). Gestión educativa para una educación de calidad. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(2), 205–211.
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/391/359>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55- 70.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rojas, M., López, D. (2016). Acreditación de Gestión Institucional en Universidades Chilenas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(2), 180-190.
https://www.researchgate.net/publication/311224703_Accreditation_of_Institutional_Management_in_Chilean_Universities
- Saullo, M. (2018). *La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión*. [Tesis de maestría, Universidad Austral]. Repositorio Austral
<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%2cMCristina.TESIS%20MAESTR%c3%8dA%202018.pdf?sequence=1>
- Sánchez, M. (2018). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Revista científica Multidisciplinar*, 4(2), ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Shamsi, A. (2017) The Relationship between Knowledge Management and Managerial Skills: The Role of Creative Thinking. [La relación entre la gestión del conocimiento y las habilidades directivas: el papel del pensamiento creativo]. *Foresight and STI Governance*, vol. 11(4), 44–51.
<https://foresight-journal.hse.ru/en/2017-11-4/213342184.html>

- Siti, I., Shamsuddin, M., Mohd, O., Arumugam, R. (2020). The Great Challenge of Malaysian School Leaders' Instructional Leadership: Can It Affect Teachers' Functional Competency across 21st Century Education? [El gran desafío del liderazgo educativo de los líderes escolares de Malasia: ¿Puede afectar la competencia funcional de los maestros en la educación del siglo XXI?]. *Universal Journal of Educational Research*, 8(6), 2436 - 2443.
https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=9294
- Tamayo, M. (2017) El proceso de la investigación científica LIMUSA, 4^o edición ISBN 968-18-5872-7
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Tanzeh, A., Fadhilah, D., Chotimah, C., Aziz, A., Sukur, M. (2021). The importance of improving education quality and principal leadership in improving school competitiveness. [La importancia de mejorar la calidad de la educación y el liderazgo de los directores para mejorar la competitividad escolar]. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 9(4), 17-31
<https://ejournal.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/32916/13782>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A. y Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 376- 400
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146025/html/>
- Vélez, O., Beltrán, J., López, J., y Arias, F. (2019). Asociación empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 51-72.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059953005/html/>
- Villagómez, P., León, G. y Passailaigue, R. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en REDEI, Ecuador *Revista Espacios*, 40(9) 2
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>

- Xie, Q., Zheng, H., Jiang, G., Liu, J., Zhang, W.(2021). The reciprocal relationships between head teachers' negotiation management behavior and teacher-student relationship and primary school students' externalizing problem behaviors from grades four to six: A cross-lagged study. [Las relaciones recíprocas entre el comportamiento de gestión de la negociación de los directores y la relación profesor-alumno y las conductas problemáticas de externalización de los alumnos de primaria de cuarto a sexto grado: un estudio con rezagos cruzados.]. *Acta Psychologica Sinica* , 53 (10),1120-1132. <http://journal.psych.ac.cn/acps/EN/10.3724/SP.J.1041.2021.01120>
- Zhang, S., Bowers, A., Mao, Y. (2021). Authentic leadership and teachers' voice behaviour: The mediating role of psychological empowerment and moderating role of interpersonal trust.[Liderazgo auténtico y comportamiento de voz de los profesores: el papel mediador del empoderamiento psicológico y el papel moderador de la confianza interpersonal]. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(5), 768-785 <https://doi.org/10.1177/1741143220915925>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Vanessa Yesenia Minchola Martínez

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Competencias Directivas	Las competencias directivas son una serie de acciones efectuadas por el director para garantizar el resultado óptimo de las propuestas planteadas, como metas y objetivos institucionales (Díaz, D., Delgado, M., 2014).	Mediante la aplicación del cuestionario “Competencias directivas”, se mide el nivel de logro de las competencias directivas.	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de instrumentos de gestión • Evaluación de las fortalezas y debilidades • Eficacia de la decisión o manejo de equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Convivencia Democrática e intercultural	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento y calidad personal • Resolución de problemas • Participación conjunta o relaciones interpersonales. 	
			Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización y mantenimiento de los recursos • Sentido y compromiso ético 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Comunicación asertiva • Trabajo colaborativo 	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de enfoques y metodología. • Evaluación y reconocimiento al desempeño. • Innovaciones pedagógicas 	
			Acompañamiento y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje • Mejora de la práctica 	

				docente	
Gestión Educativa	La gestión educativa es el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de ciertos objetivos que se desarrollan en las diversas áreas de actividad de la organización y en cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de llevarlas a cabo (Pagán et al., 2021).	Es el resultado obtenido de la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa para medir su nivel de eficiencia.	Dimensión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los instrumentos de gestión • Evaluación pedagógica • Organización de responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo <p>Totalmente en desacuerdo</p>
			Dimensión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, control de la información • Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones 	
			Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación, evaluación y certificación • Desarrollo de prácticas pedagógicas • Proceso de enseñanza aprendizaje 	
			Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relación comunitaria • Proyección social • Participación de los padres de familia 	

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS (CCD)

Estimado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre el desempeño directivo y el aprendizaje organizacional que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información relacionada a las diferentes acciones de la gestión educativa que se realizan en las instituciones educativas en la cual Ud. Labora; es de carácter anónimo, por lo que se le solicita responder con sinceridad y en total libertad, marcando con una x el casillero con la alternativa que considera verdadera.

II. CUESTIONARIO

Nº	Competencias directivas	T D	D	I	D A	T A
	Dimensión 1. Planificación estratégica					
1	El director diseña los instrumentos de gestión					
2	El directivo conduce en forma participativa la planificación de los procesos Pedagógicos.					
3	El directivo propicia la participación orgánica y activa de los actores educativos en la elaboración del PEI.					
4	El director dirige la ejecución de los proyectos hacia el logro de los objetivos institucionales a mediano y largo plazo					
5	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión en la institución educativa, en el marco de mejora continua y el logro de los aprendizajes.					
6	El director promueve la asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades de objetivos institucionales y de los roles de los actores educativos.					
	Dimensión 2.- Convivencia democrática e intercultural					
7	El directivo promueve espacios de participación en las jornadas de reflexión.					
8	El director genera un clima escolar de respeto, cortesía y equidad a la comunidad educativa.					
9	El directivo propone acciones oportunas de resolución de conflictos					
10	El directivo promueve la participación organizada de los padres de familia y otras de la comunidad, para el logro de las metas educativas e institucionales.					

11	El directivo genera condiciones para una convivencia acogedora y democrática.					
12	El director mantiene una relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y estudiantes donde se evidencien los principios y valores asumidos en el PEI.					
	Dimensión 3.- Gestión de recursos					
13	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo					
14	El director monitorea el uso y mantenimiento de los materiales y recursos educativos.					
15	El directivo gestiona el uso óptimo de recursos financieros, propiciando una adecuada distribución y manejo.					
16	El directivo gestiona estrategias de prevención de riesgos y mantenimiento, en los ambientes físicos de la institución educativa.					
17	El director implementa estrategias y mecanismos de comunicación y transparencia en la rendición de cuentas de recursos financieros a la comunidad.					
18	El director genera estrategias de obtención de recursos propios que se realizan a través de proyectos o servicios institucionales.					
	Dimensión 4.- Liderazgo					
19	El director motiva a los docentes a lograr los objetivos organizacionales.					
20	El director influye en la toma de decisiones institucionales.					
21	El director conduce los procesos de autoevaluación y mejora continua.					
22	El director influye en los padres de familia para que participen y se comprometan en la educación de sus hijos.					
23	El director ejerce el liderazgo en la gestión es reconocido y es valorado por la comunidad educativa.					
24	El director implementa las estrategias del trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del plan anual.					
	Dimensión 5.- Gestión pedagógica					
25	El director gestiona oportunidades de formación continua para mejorar el desempeño docente					
26	El director genera espacios de trabajo colaborativo y de reflexión de las practicas pedagógicas.					
27	El director estimula y reconoce a los docentes y estudiantes en las prácticas e investigaciones pedagógicas.					
28	El director designa funciones específicas para realizar las actividades programadas					
29	El director promueve y orienta la planificación curricular					
30	El director facilita la concreción del PEI.					
	Dimensión 6.-Acompañamiento y monitoreo					
31	El director monitorea y orienta en el uso de estrategias y recursos metodológicos,					

	tiempo y materiales educativos					
32	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes y la implementación de las acciones de mejora					
33	El director registra el monitoreo a través de instrumentos de monitoreo.					
34	El director realiza el análisis conjunto del monitoreo docente					
35	El director realiza la retroalimentación de la evaluación realizada al docente.					
36	El director promueve capacitación docente y estos producen los resultados esperados en la mejora de las labores pedagógicas.					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA (CGE)

Estimado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre el desempeño directivo y el aprendizaje organizacional que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información relacionada a las diferentes acciones de la gestión educativa que se realizan en las instituciones educativas en la cual Ud. Labora; es de carácter anónimo, por lo que se le solicita responder con sinceridad y en total libertad, marcando con una x el casillero con la alternativa que considera verdadera.

II. CUESTIONARIO

N°	Gestión educativa	T D	D	I	D A	T A
	Dimensión institucional					
1	Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.					
2	Elabora los instrumentos de gestión de manera participativa con todo el personal y el consejo educativo institucional.					
3	Elabora el PEI de manera coherente con el PEN, el PER y el diagnóstico de las necesidades y características de los estudiantes y demandas de la comunidad.					
4	Evalúa la coherencia pedagógica interna del PEI, propuesta pedagógica, PCI, programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, la evaluación y sus instrumentos.					
5	Practica las evaluaciones periódicas como práctica institucional que produce reajustes y mejoras.					
6	Establece un perfil del estudiante que especifica las competencias que debe lograr al finalizar su escolaridad en cada grado y área curricular.					
7	Realiza el plan anual de trabajo y es coherente con el PEI y detalla las actividades que se realizaran para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.					
8	Construye un clima institucional que facilita el desempeño de los actores educativos en función al reglamento interno.					
9	Realiza jornadas de reflexión con la participación de la comunidad educativa.					

10	Organiza y favorece la integración de la comunidad educativa, en el cumplimiento de las acciones planificadas.					
11	Diseña criterios e indicadores de evaluación institucional.					
	Dimensión Administrativa					
12	Gestiona oportunamente ante las instancias superiores el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes de mejora.					
13	Gestiona la formación laboral o profesional del personal administrativo es idónea para el cargo que desempeña.					
14	Promueve la atención oportuna y asertiva que brinda a los usuarios.					
15	Monitorea que el personal administrativo realice una gestión eficiente en correspondencia con la complejidad de la institución educativa.					
16	Gestiona proyectos de mejoramiento de infraestructura necesaria, mantiene y actualiza en forma constante.					
17	Genera recursos para afrontar los costos y adquirir tecnología de punta.					
18	Fomenta una cultura de evaluación para mejorar la gestión de la institución educativa, involucrando a los actores educativos.					
19	Considera los recursos y apoyos específicos para estudiantes con discapacidad y en situaciones de riesgo.					
20	Gestiona proyectos y establece convenios y alianzas para obtener recursos necesarios destinados al logro de las competencias del estudiante.					
21	Realiza los procesos administrativos institucionales normados en documentos de gestión son aplicados satisfactoriamente.					
	Dimensión Pedagógica					
22	Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.					
23	Asume responsabilidades en el marco de su rol y funciones.					
24	Fortalece la formación y desempeño docente.					
25	Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.					
26	Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes					
27	Brinda junto con el consejo directivo, reconocimiento al buen desempeño docente, a la iniciativa y al esfuerzo de atención a la diversidad de estudiantes.					
28	Garantiza el cumplimiento del uso efectivo del tiempo, en el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo colegiado.					
29	Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras					
30	Establece mecanismo de participación claro de los docentes a participar en la toma de decisiones de la institución					
	Dimensión comunitaria					

31	En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.					
32	La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.					
33	Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento					
34	El director mantiene una relación aceptable con los padres y madres de familia.					
35	En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad.					
36	El director es visto como una persona trascendente en la institución.					

Gracias por su colaboración.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de las Competencias Directivas

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS DIRECTIVAS	A. PLANIFICACION ESTRATEGICA	1. Diseño de instrumentos de gestión	1.El director diseña los instrumentos de gestión	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			2.El directivo conduce en forma participativa la planificación de los procesos pedagógicos.		X		X		X		X		
			3.El directivo propicia la participación orgánica y activa de los actores educativos en la elaboración del PEI.		X		X		X		X		
			4.El director dirige la ejecución de los proyectos hacia el logro de los objetivos institucionales a mediano y largo plazo		X		X		X		X		
		2. Evaluación de las fortalezas y debilidades	5.El director lidera los procesos de evaluación de la gestión en la institución educativa, en el marco de mejora continua y el logro de los aprendizajes.		X		X		X		X		
		3. Eficacia de la decisión o manejo de equipo	6.El director promueve la asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades de objetivos institucionales y de los roles de los actores educativos.		X		X		X		X		
	B. CONVIVENCIA DEMOCRATICA E INTERCULTURAL	1. Crecimiento y calidad personal	7.El directivo promueve espacios de participación en las jornadas de reflexión.	- De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			8.El director genera un clima escolar de respeto, cortesía y equidad a la comunidad educativa.		X		X		X		X		

E. GESTION PEDAGOGICA	2. Comunicación asertiva	20. El director influye en la toma de decisiones institucionales.	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		21. El director conduce los procesos de autoevaluación y mejora continua.		X		X		X		X			
		22. El director influye en los padres de familia para que participen y se comprometan en la educación de sus hijos.		X		X		X		X			
		3. Trabajo colaborativo		23. El director ejerce el liderazgo en la gestión es reconocido y es valorado por la comunidad educativa.	X		X		X		X		
				24. El director implementa las estrategias del trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del plan anual.	X		X		X		X		
		1. Uso de enfoques y metodología.		25. El director gestiona oportunidades de formación continua para mejorar el desempeño docente	X		X		X		X		
	26. El director genera espacios de trabajo colaborativo y de reflexión de las practicas pedagógicas.			X		X		X		X			
	2. Evaluación y reconocimiento al desempeño.	27. El director estimula y reconoce a los docentes y estudiantes en las prácticas e investigaciones pedagógicas.		X		X		X		X			
		28. El director designa funciones específicas para realizar las actividades programadas		X		X		X		X			
	3. Innovaciones pedagógicas	29. El director promueve y orienta la planificación curricular		X		X		X		X			
		30. El director facilita la concreción del PEI.		X		X		X		X			

F. ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO	1. Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje	31. El director monitorea y orienta en el uso de estrategias y recursos metodológicos, tiempo y materiales educativos	X		X		X		X				
		32. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes y la implementación de las acciones de mejora	X		X		X		X				
		33. El director registra el monitoreo a través de instrumentos de monitoreo.	X		X		X		X				
	2. Mejora de la práctica docente	34. El director realiza el análisis conjunto del monitoreo docente	X		X		X		X				
		35. El director realiza la retroalimentación de la evaluación realizada al docente.	X		X		X		X				
		36. El director promueve capacitación docente y estos producen los resultados esperados en la mejora de las labores pedagógicas.	X		X		X		X				

Observaciones:

El instrumento tiene coherencia de las dimensiones, indicadores e ítems para medir la variable.


 Mg. Fernando M. Gonzalez Garnata
 DNI: 31651597

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021


Mg. Fernando M. Gonzales Gamarra

DNI: 31651597

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de la Gestión Educativa

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Gestión Educativa
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de la gestión educativa que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

B. PEDAGOGICA	3. Organización de responsabilidades	8. Construye un clima institucional que facilita el desempeño de los actores educativos en función al reglamento interno.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X				
		9. Realiza jornadas de reflexión con la participación de la comunidad educativa.		X		X		X		X				
		10. Organiza y favorece la integración de la comunidad educativa, en el cumplimiento de las acciones planificadas.		X		X		X		X				
		11. Diseña criterios e indicadores de evaluación institucional.		X		X		X		X				
	1. Cumplimiento de normas	12. Gestiona oportunamente ante las instancias superiores el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes de mejora.		- En desacuerdo (2)	X		X		X			X		Mejorar la redacción
		13. Gestiona la formación laboral o profesional del personal administrativo es idónea para el cargo que desempeña.			X		X		X			X		Mejorar la redacción
		14. Promueve la atención oportuna y asertiva que brinda a los usuarios.			X		X		X		X			
		15. Monitorea que el personal administrativo realice una gestión eficiente en correspondencia con la complejidad de la institución educativa.			X		X		X		X			
		16. Gestiona proyectos de mejoramiento de infraestructura necesaria, mantiene y actualiza en forma constante.			X		X		X		X			
	2. Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, control de la información	17. Genera recursos para afrontar los costos y adquirir tecnología de punta.		- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
		18. Fomenta una cultura de evaluación para mejorar la gestión de la institución educativa, involucrando a los actores educativos.			X		X		X		X			
	3. Cumplimiento de la normatividad	19. Considera los recursos y apoyos específicos para estudiantes con discapacidad y en situaciones de riesgo.			X		X		X		X			

C. ADMINISTRATIVA		y supervisión de las funciones	20. Gestiona proyectos y establece convenios y alianzas para obtener recursos necesarios destinados al logro de las competencias del estudiante.	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			21. Realiza los procesos administrativos institucionales normados en documentos de gestión son aplicados satisfactoriamente.		X		X		X		X		
	1. Planificación, evaluación y certificación	22. Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.	X			X		X		X			
		23. Asume responsabilidades en el marco de su rol y funciones.	X			X		X		X			
		24. Fortalece la formación y desempeño docente.	X			X		X		X			
	2. Desarrollo de prácticas pedagógicas	25. Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.	X			X		X		X			
		26. Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	X			X		X		X			
	3. Proceso de enseñanza aprendizaje	27. Brinda junto con el consejo directivo, reconocimiento al buen desempeño docente, a la iniciativa y al esfuerzo de atención a la diversidad de estudiantes.	X			X		X		X			
		28. Garantiza el cumplimiento del uso efectivo del tiempo, en el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo colegiado.	X			X		X		X			
		29. Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras	X			X		X		X			
		30. Establece mecanismo de participación claro de los docentes a participar en la toma de decisiones de la institución	X			X		X		X			

D. COMUNITARIA	1. Relación comunitaria	31. En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	X		X		X		X		
		32. La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.	X		X		X		X		
	2. Proyección social	33. Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento	X		X		X		X		
		34. El director mantiene una relación aceptable con los padres y madres de familia.	X		X		X		X		
	3. Participación de los padres de familia	35. En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad.	X		X		X		X		
		36. El director es visto como una persona trascendente en la institución	X		X		X		X		

Observaciones:

El instrumento tiene coherencia con las dimensiones, indicadores e ítems, se sugiere mejorar la redacción de los 12 y 13.



Mg. Fernando M. Gonzalez Garnata

DNI: 31651597

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de la Gestión Educativa
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de la gestión educativa que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

- 2.3. Nombre y Apellidos : Fernando Mario Gonzales Gamarra
2.4. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Mg. Fernando M. Gonzales Gamarra

DNI: 31651597

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de las Competencias Directivas

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Inés Victoria Cotrina Giraldo
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

E. GESTIÓN DE RECURSOS	3. Participación conjunta	10. El directivo promueve la participación organizada de los padres de familia y otras de la comunidad, para el logro de las metas educativas e institucionales.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X			X	X			X	
		11. El directivo genera condiciones para una convivencia acogedora y democrática.		X		X		X		X		
		12. El director mantiene una relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y estudiantes donde se evidencien los principios y valores asumidos en el PEI.		X		X		X		X		
	1. Optimización y mantenimiento de los recursos	13. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo		X		X		X		X		
		14. El director monitorea el uso y mantenimiento de los materiales y recursos educativos.		X		X		X		X		
		15. El directivo gestiona el uso óptimo de recursos financieros, propiciando una adecuada distribución y manejo.		X		X		X		X		
	2. Sentido y compromiso ético	16. El directivo gestiona estrategias de prevención de riesgos y mantenimiento, en los ambientes físicos de la institución educativa.		X		X		X		X		
		17. El director implementa estrategias y mecanismos de comunicación y transparencia en la rendición de cuentas de recursos financieros a la comunidad.		X		X		X		X		
		18. El director genera estrategias de obtención de recursos propios que se realizan a través de proyectos o servicios institucionales.	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
	D. LIDERAZGO	1. Relaciones interpersonales	19. El director motiva a los docentes a lograr los objetivos organizacionales.		X		X		X		X	
			20. El director influye en la toma de decisiones institucionales.		X		X		X		X	
		2. Comunicación asertiva	21. El director conduce los procesos de autoevaluación y mejora continua.		X		X		X		X	

F. ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO	E. GESTIÓN PEDAGÓGICA	3. Trabajo colaborativo	22. El director influye en los padres de familia para que participen y se comprometan en la educación de sus hijos.	Totalmente en desacuerdo (1)										
			23. El director ejerce el liderazgo en la gestión es reconocido y es valorado por la comunidad educativa.		X		X		X			X		
			24. El director implementa las estrategias del trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del plan anual.		X		X		X		X			
		1. Uso de enfoques y metodología.	25. El director gestiona oportunidades de formación continua para mejorar el desempeño docente		X		X		X		X			
			26. El director genera espacios de trabajo colaborativo y de reflexión de las prácticas pedagógicas.		X		X		X		X			
		2. Evaluación y reconocimiento al desempeño.	27. El director estimula y reconoce a los docentes y estudiantes en las prácticas e investigaciones pedagógicas.		X		X		X		X			
	28. El director designa funciones específicas para realizar las actividades programadas		X			X		X		X				
	3. Innovaciones pedagógicas	29. El director promueve y orienta la planificación curricular	X			X		X		X				
		30. El director facilita la concreción del PEI.	X			X		X		X				
	1. Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje	31. El director monitorea y orienta en el uso de estrategias y recursos metodológicos, tiempo y materiales educativos	X			X		X		X				
		32. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes y la implementación de las acciones de mejora	X			X		X		X				

			33. El director registra el monitoreo a través de instrumentos de monitoreo.		X		X		X		X		
		2. Mejora de la práctica docente	34. El director realiza el análisis conjunto del monitoreo docente		X		X		X		X		
			35. El director realiza la retroalimentación de la evaluación realizada al docente.		X		X		X		X		
			36. El director promueve capacitación docente y estos producen los resultados esperados en la mejora de las labores pedagógicas.		X		X		X		X		

Observaciones:

Bien, pero necesitamos revisar la coherencia de los items observados

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Mgtr. Inés Victoria Cotrina Giraldo
DNI: 32732745

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

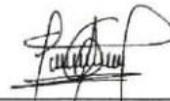
II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Inés Victoria Cotrina Giraldo
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Mgtr. Inés Victoria Cotrina Giraldo
DNI: 32732745

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de la Gestión Educativa

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Gestión Educativa
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de la gestión educativa que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Inés Victoria Cotrina Giraldo
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones		
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.				
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
GESTION EDUCATIVA	B. INSTITUCIONAL	1. Elaboración de los instrumentos de gestión	1. Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X				
			2. Elabora los instrumentos de gestión de manera participativa con todo el personal y el consejo educativo institucional.		X		X		X		X				
			3. Elabora el PEI de manera coherente con el PEN, el PER y el diagnóstico de las necesidades y características de los estudiantes y demandas de la comunidad.		X		X		X		X				
			4. Evalúa la coherencia pedagógica interna del PEI, propuesta pedagógica, PCI, programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, la evaluación y sus instrumentos.		X		X		X		X				
		2. Evaluación pedagógica	5. Practica las evaluaciones periódicas como práctica institucional que produce reajustes y mejoras.		- De acuerdo (4)	X		X		X		X			
			6. Establece un perfil del estudiante que especifica las competencias que debe lograr al finalizar su escolaridad en cada grado y área curricular.			X		X		X		X			
			7. Realiza el plan anual de trabajo y es coherente con el PEI y detalla las actividades que se realizarán para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.			X		X		X		X			

B. PEDAGOGICA	3. Organización de responsabilidades	8. Construye un clima institucional que facilita el desempeño de los actores educativos en función al reglamento interno.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X				
		9. Realiza jornadas de reflexión con la participación de la comunidad educativa.		X		X		X		X				
		10. Organiza y favorece la integración de la comunidad educativa, en el cumplimiento de las acciones planificadas.		X		X		X		X				
		11. Diseña criterios e indicadores de evaluación institucional.		X		X		X		X				
	1. Cumplimiento de normas	12. Gestiona oportunamente ante las instancias superiores el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes de mejora.		- En desacuerdo (2)	X		X		X			X		Mejorar la redacción
		13. Gestiona la formación laboral o profesional del personal administrativo es idónea para el cargo que desempeña.			X		X		X			X		Mejorar la redacción
		14. Promueve la atención oportuna y asertiva que brinda a los usuarios.			X		X		X		X			
		15. Monitorea que el personal administrativo realice una gestión eficiente en correspondencia con la complejidad de la institución educativa.			X		X		X		X			
		16. Gestiona proyectos de mejoramiento de infraestructura necesaria, mantiene y actualiza en forma constante.			X		X		X		X			
	2. Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, control de la información	17. Genera recursos para afrontar los costos y adquirir tecnología de punta.		- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
		18. Fomenta una cultura de evaluación para mejorar la gestión de la institución educativa, involucrando a los actores educativos.			X		X		X		X			
	3. Cumplimiento de la normatividad	19. Considera los recursos y apoyos específicos para estudiantes con discapacidad y en situaciones de riesgo.			X		X		X		X			

C. ADMINISTRATIVA	y supervisión de las funciones	20. Gestiona proyectos y establece convenios y alianzas para obtener recursos necesarios destinados al logro de las competencias del estudiante.		X		X		X		X				
		21. Realiza los procesos administrativos institucionales normados en documentos de gestión son aplicados satisfactoriamente.		X		X		X		X				
		22. Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.		X		X		X		X				
	1. Planificación, evaluación y certificación	23. Asume responsabilidades en el marco de su rol y funciones.		X		X		X		X				
		24. Fortalece la formación y desempeño docente.		X		X		X		X				
		25. Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.		X		X		X		X				
	2. Desarrollo de prácticas pedagógicas	26. Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X				
		27. Brinda junto con el consejo directivo, reconocimiento al buen desempeño docente, a la iniciativa y al esfuerzo de atención a la diversidad de estudiantes.		X		X		X		X				
		28. Garantiza el cumplimiento del uso efectivo del tiempo, en el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo colegiado.		X		X		X		X				
	3. Proceso de enseñanza aprendizaje	29. Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras		X		X		X		X				
		30. Establece mecanismo de participación claro de los docentes a participar en la toma de decisiones de la institución		X		X		X		X				

D. COMUNITARIA	1. Relación comunitaria	31. En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	X		X		X		X		
		32. La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.	X		X		X		X		
	2. Proyección social	33. Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento	X		X		X		X		
		34. El director mantiene una relación aceptable con los padres y madres de familia.	X		X		X		X		
	3. Participación de los padres de familia	35. En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad.	X		X		X		X		
		36. El director es visto como una persona trascendente en la institución	X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Mgtr. Inés Victoria Cotrina Giraldo
DNI: 32732745

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de la Gestión Educativa
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de la gestión educativa que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Inés Victoria Cotrina Giraldo
2.2. Grado Académico : Mg. en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Mgr. Inés Victoria Cotrina Giraldo
DNI: 32732745

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de las Competencias Directivas

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas y gestión escolar que presenta la I.
E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y		B. Coherencia entre indicador e		C. Las opciones de respuesta tienen		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS DIRECTIVAS	D. PLANIFICACION ESTRATEGICA	1. Diseño de instrumentos de gestión	1. El director diseña los instrumentos de gestión	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			2.El directivo conduce en forma participativa la planificación de los procesos pedagógicos.		X		X		X		X		
			3.El directivo propicia la participación orgánica y activa de los actores educativos en la elaboración del PEI.		X		X		X		X		
			4.El director dirige la ejecución de los proyectos hacia el logro de los objetivos institucionales a mediano y largo plazo		X		X		X		X		
		2. Evaluación de las fortalezas y debilidades	5.El director lidera los procesos de evaluación de la gestión en la institución educativa, en el marco de mejora continua y el logro de los aprendizajes.		X			X	X		X		
		3. Eficacia de la decisión o manejo de equipo	6.El director promueve la asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades de objetivos institucionales y de los roles de los actores educativos.		X		X		X		X		
	F. CONVIVENCIA DEMOCRATICA E INTERCULTURAL	1. Crecimiento y calidad personal	7.El directivo promueve espacios de participación en las jornadas de reflexión.	- De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			8.El director genera un clima escolar de respeto, cortesía y equidad a la comunidad educativa.		X		X		X		X		
		2. Resolución de problemas	9.El directivo propone acciones oportunas de resolución de conflictos			X	X		X		X		

	3. Participación conjunta	10. El directivo promueve la participación organizada de los padres de familia y otras de la comunidad, para el logro de las metas educativas e institucionales.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X			X	X			X	
		11. El directivo genera condiciones para una convivencia acogedora y democrática.		X		X		X		X		
		12. El director mantiene una relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y estudiantes donde se evidencien los principios y valores asumidos en el PEI.		X		X		X		X		
	1. Optimización y mantenimiento de los recursos	13. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo		X		X		X		X		
		14. El director monitorea el uso y mantenimiento de los materiales y recursos educativos.		X		X		X		X		
		15. El directivo gestiona el uso óptimo de recursos financieros, propiciando una adecuada distribución y manejo.		X		X		X		X		
	2. Sentido y compromiso ético	16. El directivo gestiona estrategias de prevención de riesgos y mantenimiento, en los ambientes físicos de la institución educativa.		X		X		X		X		
		17. El director implementa estrategias y mecanismos de comunicación y transparencia en la rendición de cuentas de recursos financieros a la comunidad.		X		X		X		X		
		18. El director genera estrategias de obtención de recursos propios que se realizan a través de proyectos o servicios institucionales.		X		X		X		X		
	D. LIDERAZGO	1. Relaciones interpersonales		19. El director motiva a los docentes a lograr los objetivos organizacionales.	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X
20. El director influye en la toma de decisiones institucionales.			X			X		X		X		
2. Comunicación asertiva		21. El director conduce los procesos de autoevaluación y mejora continua.	X			X		X		X		

E. GESTION PEDAGOGICA	3.Trabajo colaborativo	22. El director influye en los padres de familia para que participen y se comprometan en la educación de sus hijos.	- Totalmente en desacuerdo (1)										
		23. El director ejerce el liderazgo en la gestión es reconocido y es valorado por la comunidad educativa.		X		X		X			X		
		24. El director implementa las estrategias del trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del plan anual.		X		X		X		X			
	1. Uso de enfoques y metodología.	25. El director gestiona oportunidades de formación continua para mejorar el desempeño docente		X		X		X		X			
		26. El director genera espacios de trabajo colaborativo y de reflexión de las practicas pedagógicas.		X		X		X		X			
	2. Evaluación y reconocimiento al desempeño.	27. El director estimula y reconoce a los docentes y estudiantes en las prácticas e investigaciones pedagógicas.		X		X		X		X			
		28. El director designa funciones específicas para realizar las actividades programadas		X		X		X		X			
	3. Innovaciones pedagógicas	29. El director promueve y orienta la planificación curricular		X		X		X		X			
		30. El director facilita la concreción del PEI.		X		X		X		X			
	F.ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO	1. Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje		31. El director monitorea y orienta en el uso de estrategias y recursos metodológicos, tiempo y materiales educativos	X		X		X		X		
32. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes y la implementación de las acciones de mejora			X		X		X		X				

		33. El director registra el monitoreo a través de instrumentos de monitoreo.		X		X		X		X		
	2. Mejora de la práctica docente	34. El director realiza el análisis conjunto del monitoreo docente		X		X		X		X		
		35. El director realiza la retroalimentación de la evaluación realizada al docente.		X		X		X		X		
		36. El director promueve capacitación docente y estos producen los resultados esperados en la mejora de las labores pedagógicas.		X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Pimentel

Mgr. Feliciano Pulido Pimentel
DNI: 17870523

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de las Competencias Directivas
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas y gestión escolar que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		



Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021

Mgr. Feliciano Pulido Pimentel
DNI: 17870523

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación de la Gestión Educativa

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación de la Gestión Educativa
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas y gestión escolar que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel
2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones		
					A. Coherencia entre la dimensión y		B. Coherencia entre indicador e		C. Las opciones de respuesta tienen		D. Redacción clara y precisa.				
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
GESTION EDUCATIVA	C. INSTITUCIONAL	1. Elaboración de los instrumentos de gestión	1. Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X				
			2. Elabora los instrumentos de gestión de manera participativa con todo el personal y el consejo educativo institucional.		X		X		X		X				
			3. Elabora el PEI de manera coherente con el PEN, el PER y el diagnóstico de las necesidades y características de los estudiantes y demandas de la comunidad.		X		X		X		X				
			4. Evalúa la coherencia pedagógica interna del PEI, propuesta pedagógica, PCI, programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, la evaluación y sus instrumentos.		X		X		X		X				
		2. Evaluación pedagógica	5. Practica las evaluaciones periódicas como práctica institucional que produce reajustes y mejoras.		- De acuerdo (4)	X			X	X		X			
			6. Establece un perfil del estudiante que especifica las competencias que debe lograr al finalizar su escolaridad en cada grado y área curricular.			X		X		X		X			
			7. Realiza el plan anual de trabajo y es coherente con el PEI y detalla las actividades que se realizarán para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.			X		X		X		X			
			8. Construye un clima institucional que facilita el desempeño de los actores educativos en función al reglamento interno.				X	X		X		X			

B. PEDAGOGICA	3. Organización de responsabilidades	9. Realiza jornadas de reflexión con la participación de la comunidad educativa.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X			
		10. Organiza y favorece la integración de la comunidad educativa, en el cumplimiento de las acciones planificadas.		X			X	X					
		11. Diseña criterios e indicadores de evaluación institucional.		X		X		X		X			
	4. Cumplimiento de normas	12. Gestiona oportunamente ante las instancias superiores el personal y los recursos materiales y financieros destinados a implementar los planes de mejora.		X		X		X		X			
		13. Gestiona la formación laboral o profesional del personal administrativo es idónea para el cargo que desempeña.		X		X		X		X			
		14. Promueve la atención oportuna y asertiva que brinda a los usuarios.		X		X		X		X			
		15. Monitorea que el personal administrativo realice una gestión eficiente en correspondencia con la complejidad de la institución educativa.		X			X	X		X			
	5. Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, control de la información	16. Gestiona proyectos de mejoramiento de infraestructura necesaria, mantiene y actualiza en forma constante.		- En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		17. Genera recursos para afrontar los costos y adquirir tecnología de punta.			X		X		X		X		
		18. Fomenta una cultura de evaluación para mejorar la gestión de la institución educativa, involucrando a los actores educativos.			X		X		X		X		
	6. Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones	19. Considera los recursos y apoyos específicos para estudiantes con discapacidad y en situaciones de riesgo.			X		X		X		X		
		20. Gestiona proyectos y establece convenios y alianzas para obtener recursos necesarios destinados al logro de las competencias del estudiante.			X		X		X		X		

		21. Realiza los procesos administrativos institucionales normados en documentos de gestión son aplicados satisfactoriamente.		X		X		X		X			
	C. ADMINISTRATIVA	1. Planificación, evaluación y certificación	22. Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.	X			X	X			X		
			23. Asume responsabilidades en el marco de su rol y funciones.	X		X		X		X			
			24. Fortalece la formación y desempeño docente.	X		X		X		X			
			25. Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.	X		X		X		X			
		2. Desarrollo de prácticas pedagógicas	26. Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			27. Brinda junto con el consejo directivo, reconocimiento al buen desempeño docente, a la iniciativa y al esfuerzo de atención a la diversidad de estudiantes.		X		X		X		X		
			28. Garantiza el cumplimiento del uso efectivo del tiempo, en el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo colegiado.		X		X		X		X		
		3. Proceso de enseñanza aprendizaje	29. Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras		X		X		X		X		
			30. Establece mecanismo de participación claro de los docentes a participar en la toma de decisiones de la institución		X		X		X		X		
			31. En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.		X		X		X		X		
D. COMUNITARIA	1. Relación comunitaria			X		X		X		X			

			32. La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.		X		X		X		X		
		2. Proyección social	33. Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento		X		X		X		X		
			34. El director mantiene una relación aceptable con los padres y madres de familia.		X		X		X		X		
		3. Participación de los padres de familia	35. En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad.		X		X		X		X		
			36. El director es visto como una persona trascendente en la institución		X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021



Pimentel

Mgr. Feliciano Pulido Pimentel
DNI: 17870523

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación de la Gestión Educativa
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Docentes de EBR
1.4. Autora : Hermosa Santillana Ruth Alejandrina
1.5. Adaptación : Vanessa Yesenia Minchola Martínez
1.6. Objetivo : Determinar el nivel de las competencias directivas y gestión escolar que presenta la I. E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Feliciano Pulido Pimentel
2.2. Grado Académico : Magister en Docencia y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		



Nuevo Chimbote, 12 de noviembre del 2021

Mgr. Feliciano Pulido Pimentel
DNI: 17870523

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de Competencias Directivas
1.2. Número de ítems : 36
1.3. Muestra Piloto : Docentes I.E. N°88099 "San José"- Nepeña
1.4. Unidades muestrales : 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	36

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Competencias Directivas obtuvo un coeficiente de 0,800 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																																				SUMATORIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
E1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	125
E2	4	2	3	4	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	119		
E3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	99		
E4	1	3	2	1	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	1	3	2	1	3	3	2	0	3	2	3	0	90		
E5	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	102		
E6	3	3	4	2	2	3	2	1	3	3	4	3	0	4	2	3	2	2	4	2	3	4	1	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	98		
E7	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	1	3	2	2	4	2	4	3	3	1	0	1	3	3	2	2	3	3	4	0	3	4	4	3	1	94		
E8	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	0	3	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	2	4	106		
Varianza por ítem	0.69	0.61	0.44	0.94	0.69	0.69	0.48	1.11	0.36	0.23	0.36	0.86	1.50	0.50	0.48	0.23	0.69	0.48	0.36	0.44	0.98	1.69	1.98	0.50	1.00	0.36	0.86	0.73	1.11	0.94	1.23	1.61	0.36	0.61	0.50	2.00	128.86		
Sumatoria de las varianzas de los ítems	28.61													$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad		0.800													Varianza total del instrumento.										

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario de Gestión Educativa
1.6. Número de ítems : 36
1.7. Muestra Piloto : Docentes I.E. N°88099 "San José"-Nepeña
1.8. Unidades muestrales : 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,710	36

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Gestión Educativa obtuvo un coeficiente de 0,710 indicando que existe una **confiabilidad aceptable** en el instrumento.

V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																																				SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
E1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	4	115
E2	2	2	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	4	3	1	2	4	1	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	97
E3	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	95
E4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	103
E5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	1	3	4	3	2	101
E6	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	92
E7	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	111
E8	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	112
Varianza por item	0.36	0.50	0.61	0.73	0.23	0.36	0.75	0.61	0.23	0.23	0.36	0.61	0.61	0.44	0.75	0.61	0.61	1.00	0.11	0.50	0.44	0.61	1.36	0.44	0.98	0.19	0.48	0.36	0.73	0.36	0.61	1.50	0.11	0.61	0.19	0.69	64.19
Sumatoria de las varianzas de los ítems	19.88													$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad		0.710													Varianza total del instrumento.								

Base de datos de la V1. Competencias Directivas

Unidad des muest	D1. Planificación estratégica						OTA	D2. Convivencia democrática e intercultural						OTA	D3. Gestión de recursos						OTA	D4. Liderazgo						OTA	D5. Gestión pedagógica						OTA	D6. Acompañamiento y monitoreo						TOTAL	V1.CO MPETE
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36		
1	4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	4	5	4	24	4	3	4	4	3	4	22	3	5	5	3	5	5	26	4	5	3	4	5	5	26	4	4	5	5	4	5	27	149
2	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	5	3	3	21	4	3	4	5	3	3	22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	3	4	4	26	5	4	4	4	3	5	25	140
3	3	4	4	5	3	3	22	4	5	3	4	4	5	25	4	5	3	5	4	5	26	4	4	5	3	4	4	24	5	3	3	5	4	3	23	4	4	3	5	4	4	24	144
4	4	5	3	4	4	5	25	5	3	4	4	5	4	25	5	3	5	4	3	4	24	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	5	4	27	154
5	5	3	4	5	3	4	24	4	3	5	4	3	5	24	4	3	5	4	3	5	24	5	4	5	3	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	5	4	5	26	149
6	4	3	5	4	3	5	24	5	4	4	4	5	4	26	3	3	4	5	5	4	24	3	4	5	3	3	4	22	3	4	3	4	5	5	24	4	4	5	5	4	5	27	147
7	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	5	3	3	21	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	5	4	25	5	3	5	3	3	4	23	4	5	4	4	5	3	25	137
8	3	3	4	5	5	3	23	4	5	3	4	4	5	25	3	5	3	3	4	5	23	3	4	5	4	4	4	24	3	3	3	5	4	3	21	3	3	4	3	5	4	22	138
9	4	5	4	3	4	5	25	5	3	4	4	5	4	25	5	3	3	4	3	4	22	5	4	4	5	5	4	27	3	4	3	4	4	5	23	5	4	4	5	4	4	26	148
10	5	3	4	4	5	2	23	4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	4	5	4	24	5	4	5	5	5	5	29	3	4	3	4	5	4	23	5	4	5	3	4	5	26	149
11	4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	5	3	3	22	3	5	5	3	5	3	24	4	5	5	5	4	3	26	4	4	4	5	3	5	25	143
12	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	5	3	3	21	5	5	3	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	3	4	5	23	139
13	3	4	4	5	3	3	22	4	5	3	4	4	5	25	4	3	4	4	3	2	20	3	1	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	3	23	3	3	4	5	5	5	25	135
14	4	5	3	4	4	5	25	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	4	3	5	25	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	5	26	4	5	3	5	4	4	25	151
15	5	3	4	4	5	4	25	4	3	5	4	3	5	24	2	3	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	5	29	4	4	3	4	5	4	24	5	4	5	4	4	5	27	151
16	4	3	5	5	3	5	25	4	4	4	4	3	4	23	5	3	4	5	4	3	24	3	5	5	3	5	3	24	4	5	5	3	4	5	26	4	4	5	5	3	4	25	147
17	2	3	4	4	3	4	20	3	3	4	5	4	3	22	3	5	3	4	4	5	24	4	4	4	4	5	4	25	5	3	3	3	4	4	22	4	5	4	4	3	4	24	137
18	3	3	4	5	3	3	21	4	5	3	4	4	5	25	4	3	4	4	3	4	22	3	4	5	4	4	4	24	3	4	5	5	3	22	3	4	4	4	5	4	4	24	138
19	4	5	3	4	4	5	25	5	3	4	4	3	2	21	5	4	4	4	3	4	24	5	3	4	4	5	4	25	4	5	3	3	5	5	25	4	4	3	5	4	5	25	145
20	4	3	4	4	5	4	24	4	3	5	5	3	5	25	5	3	4	5	3	3	23	5	4	5	3	5	5	27	5	3	5	3	4	4	24	5	5	3	3	4	4	24	147
21	4	3	5	4	3	5	24	4	3	4	4	3	4	22	3	5	3	4	4	5	24	3	5	5	3	5	3	24	4	3	3	4	4	5	23	4	3	5	3	5	4	24	141
22	3	3	4	4	5	4	23	3	3	4	5	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	5	4	4	26	4	5	3	4	5	4	25	142
23	3	3	4	5	3	3	21	4	5	5	4	4	5	27	4	3	5	4	3	5	24	5	4	4	4	4	4	25	4	5	3	5	4	3	24	3	4	3	5	4	4	23	144
24	4	5	5	4	4	5	27	5	3	2	4	3	4	21	4	3	4	4	5	4	24	5	4	4	4	5	4	26	4	4	3	4	5	5	25	4	4	4	5	4	5	26	149
25	5	3	4	4	5	4	25	2	4	3	4	2	2	17	4	3	4	5	3	4	23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	3	4	4	26	4	5	5	4	3	4	25	145
26	4	3	4	4	5	4	24	3	5	3	3	4	5	23	5	5	3	4	4	5	26	3	5	5	3	5	3	24	5	3	4	4	4	4	24	3	3	4	5	4	4	23	144
27	3	3	4	5	3	3	21	5	3	4	4	3	2	21	4	3	4	3	3	4	21	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	5	3	25	4	4	4	3	3	5	23	136
28	4	5	3	4	4	5	25	4	3	5	4	5	5	26	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	5	4	4	23	4	4	4	3	4	5	24	5	4	3	5	4	4	25	145
29	5	3	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	3	3	23	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	3	5	4	25	4	4	5	4	5	3	25	147
30	4	3	5	4	3	5	24	3	3	4	5	3	3	21	4	5	3	5	4	5	26	3	4	4	5	5	5	26	3	4	5	4	3	5	24	4	5	4	5	4	4	26	147
Prome	3.8	3.5	4.1	4.2	3.7	4.1	25.6	3.9	3.5	3.9	4.2	3.6	4.0	23.2	4.0	3.6	3.9	4.2	3.5	4.1	23.3	4.1	4.0	4.5	3.9	4.6	4.1	25.2	4.1	4.0	3.8	4.0	4.2	4.1	###	4.1	4.1	4.0	4.4	4.0	4.3	24.9	144.3

Base de datos de la V2. Gestion Educativa

Unidades muestrales	D1. Institucional											TOTAL	D2. Administrativa										TOTAL	D3. Pedagogica										TOTAL	D4. Comunitaria						TOTAL	V2. GESTION
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	35	36	TOTAL		
1	4	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	41	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39	4	3	5	4	3	4	4	5	3	35	5	5	5	3	5	3	26	141	
2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	43	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	36	4	5	4	4	3	3	5	5	4	37	5	4	4	3	5	4	25	141	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	36	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	42	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38	4	5	3	3	4	3	22	138	
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	43	5	4	5	4	3	4	4	4	5	38	5	4	4	3	5	4	25	156	
5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	44	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	42	4	3	5	4	3	5	5	4	3	36	5	4	3	5	3	3	23	145	
6	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4	3	44	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	39	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37	3	5	5	3	5	3	24	144	
7	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	41	3	3	4	5	5	3	4	3	5	4	39	4	4	5	5	4	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	141	
8	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	37	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	37	4	5	3	4	4	5	4	4	4	37	3	3	3	4	4	5	22	133	
9	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	44	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	42	5	4	4	4	3	4	5	4	4	37	3	4	4	3	5	4	23	146	
10	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	44	4	3	5	4	3	5	2	4	3	3	36	5	3	4	4	3	4	4	5	5	37	5	3	3	4	5	4	24	141	
11	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	40	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	37	5	4	4	5	4	3	4	5	5	39	4	4	4	4	5	3	24	140	
12	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	43	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41	4	4	4	5	4	4	25	149	
13	3	3	4	5	3	3	4	4	2	4	3	38	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	40	3	3	4	4	5	5	5	4	5	38	3	4	4	3	4	4	22	138	
14	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	46	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	37	4	3	5	4	5	5	5	4	3	38	4	4	3	4	5	4	24	145	
15	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	43	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	38	5	3	4	4	3	3	4	4	3	33	4	3	4	5	5	5	26	140	
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	39	5	3	4	4	3	3	4	5	3	34	4	5	4	5	5	3	26	134	
17	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	43	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	36	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	4	4	3	5	4	4	24	144	
18	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	38	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	42	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	5	5	4	4	4	4	26	145	
19	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	44	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	37	4	3	4	5	3	5	4	4	5	37	5	5	4	4	5	4	27	145	
20	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	45	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	41	4	3	4	5	3	3	4	5	3	34	5	4	4	4	3	4	24	144	
21	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	38	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41	3	5	3	4	5	3	23	139	
22	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	43	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	40	5	3	5	4	5	4	3	5	3	37	4	4	5	5	4	4	26	146	
23	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	41	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	42	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39	3	5	5	4	4	4	25	147	
24	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	46	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	38	5	3	4	4	3	4	3	3	32	4	3	4	5	5	4	25	141		
25	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	44	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	41	5	4	4	4	4	4	5	4	38	3	4	3	5	4	3	22	145		
26	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	41	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40	4	5	3	5	4	5	5	4	4	39	3	5	5	4	4	4	25	145	
27	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	38	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	5	3	5	4	3	4	5	4	3	36	4	4	4	5	4	4	25	135	
28	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	42	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	41	5	3	4	4	3	4	4	4	3	34	5	4	4	4	4	4	25	142	
29	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	42	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36	5	3	4	5	3	3	4	5	5	37	3	4	3	4	5	4	23	138	
30	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	45	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	38	4	5	3	5	4	5	5	4	4	39	3	4	5	5	4	4	25	147	
Promedio	4.0	3.5	3.8	3.9	3.2	4.1	4.3	4.0	3.6	4.0	3.5	42.0	4.1	3.7	3.9	4.2	3.6	3.9	3.9	4.1	3.8	3.9	39.0	4.5	3.7	4.2	4.3	3.6	4.2	4.4	4.3	3.9	37.2	4.0	4.2	3.0	4.1	4.4	3.8	24.3	142.5	

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

La directora, Mg. CEILA BOCANEGRA RAMOS, de la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia"- Nuevo Chimbote, suscribe:

Que se le otorga el permiso y las facilidades a la Lic. Vanessa Yesenia Minchola Martínez identificada con DNI ° 41305948, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que se desarrollará el trabajo de investigación titulado:

Competencias directivas y gestión educativa en la I.E. "República Federal Socialista de Yugoslavia" Distrito de Nuevo Chimbote, 2021

En ese sentido se expide la constancia para los fines que estime por conveniente la interesada.

Nuevo Chimbote, 19 de octubre de 2021

Atentamente.




Mg. Ceila Bocanegra Ramos
DIRECTORA

Mg. CEILA BOCANEGRA RAMOS
Directora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, Ancash, 2021.", cuyo autor es MINCHOLA MARTINEZ VANESSA YESENIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 06 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000000160292015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 06-01- 2022 17:38:03

Código documento Trilce: TRI - 0255679