



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la I.E  
Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020

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

**AUTORA:**

Br. Sipan Baltazar, María Luisa (ORCID: 0000-0002-6340-5297)

**ASESOR:**

Dr. Garay Argandoña, Rafael Antonio (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A mi madre, quien es mi motor y motivo. A mi padre en el cielo, sé que está orgulloso de todo lo que voy logrando poco a poco. Ambos me educaron para ser quien soy ahora y siguen siendo fuente inspiración para mi superación.

A mi hermana quien comparte conmigo todos los días, todos los triunfos o derrotas.

A Leonardito, por inyectar alegría y amor a nuestros días.

## **Agradecimiento**

A Dios por la vida, por los logros, por las pruebas en el camino y por bendecirme con unos padres maravillosos, una hermana de gran corazón y un sobrino que llena de color mis días, gracias a esta hermosa familia por creer en mí y apoyarme en cada uno de mis proyectos.

A la Dra. Gliria Méndez por ser guía en la elaboración de esta tesis y al Director de la I.E."Mercedes Cabello de Carbonera" por otorgar el permiso para aplicar las encuestas de esta tesis y a los colegas que colaboraron con estas.

A mis amistades de toda la vida, por compartir sus conocimientos y experiencias en las largas conversaciones acerca del trabajo.

A todos y todas mis estudiantes porque también de ellos aprendí y porque también me inspiran a la búsqueda de la superación profesional.

A todas las personas que de uno u otro modo me apoyaron y alentaron en este camino que no fue sencillo, pero se logró.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, María Luisa Sipan Baltazar, estudiante de Maestría en Administración de Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 46090662 con la tesis titulada “Competencias directivas en la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020”,

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada es decir, no ha sido publicada ni total, ni parcialmente.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad pedagógica investigada.

De identificarse la falta de fraude (falsos datos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de agosto del 2020



---

Br. María Luisa Sipan Baltazar

DNI N° 46090662

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de información	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	43

Anexo N° 1 : Matriz de Consistencia	44
Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo N° 3: Certificados de validación de los instrumentos	51
Anexo N° 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	68
Anexo N° 5: Base de datos	71
Anexo N° 6: Consentimiento informado de la I.E.	75
Anexo N° 7: Evidencias de haber aplicado el instrumento	76
Anexo N° 8: Resultados descriptivos: dimensiones de la variable competencias directivas	78
Anexo N° 9: Resultados descriptivos: dimensiones de la variable calidad educativa	81

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias directivas.	17
Tabla 2	Operacionalización de la variable calidad educativa.	18
Tabla 3	Validación de expertos de la variable Competencias directivas.	20
Tabla 4	Validación de expertos de la variable Calidad educativa.	20
Tabla 5	Análisis de confiabilidad de los instrumentos – 2019.	21
Tabla 6	Análisis de confiabilidad de los instrumentos – 2020.	21
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes de la variable competencias directivas.	23
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable competencias. directivas.	23
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de la variable calidad educativa.	25
Tabla 10	Agrupación de las dimensiones de la variable calidad educativa.	25
Tabla 11	Correlación de las variables competencias directivas y calidad educativa.	26
Tabla 12	Correlación de las variables competencias directivas y equidad.	27
Tabla 13	Correlación de las variables competencias directivas y relevancia educativa.	28
Tabla 14	Correlación de las variables competencias directivas y pertinencia educativa.	28
Tabla 15	Correlación de las variables competencias directivas y eficacia educativa.	29



## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema del diseño correlación.	16
Figura 2	Descripción de la variable competencias directivas.	23
Figura 3	Agrupación por niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas.	24
Figura 4	Descripción de la variable calidad educativa.	25
Figura 5	Agrupación por niveles de las dimensiones de la variable calidad educativa.	26

## Resumen

El estudio desarrollado se titula “*Competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020*”, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

La investigación es de tipo básico, no se realizó experimentos, ni modificación de conductas o actitudes, es de nivel correlacional, de corte transversal, bajo un enfoque cuantitativo. Su población fue de 152 docentes y la muestra 89, solo se incluyó docentes quienes voluntariamente, sin presión, participaron aportando datos y fueron excluidos los que se resistieron a participar. Ambos cuestionarios tienen validez y alto nivel de confiabilidad, para la variable competencias directivas 0,805 y calidad educativa 0,933, respectivamente.

Los resultados estadísticos confirman la relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa; Es decir si los directores demuestran mayor nivel de competencias directivas, las dimensiones: equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y la eficacia educativa serán favorable para lograr la calidad educativa, lo que se comprueba con la teoría administrativa, de Mayo (1880), cada sujeto se impulsa gracias a las ganas de satisfacer su propia necesidad relacionado al ámbito social y la exigencia e influencia del factor social y psicológico que garantiza el desempeño de su labor. En palabras de Ludwing Von Bertalanffi (1901-1972). Todo tiene que ver con todo. El todo no es solo la suma de sus partes, comprobándose la teoría de sistemas, y la teoría de la organización moderna, quedando demostrado que el sistema se compone de componentes, funciones y procesos.

**Palabras clave:** *Competencias directivas, calidad educativa, Equidad, Relevancia educativa, Pertinencia educativa, Eficacia educativa.*

## **Abstract**

The study carried out is titled "Management skills and educational quality, according to the perception of the teacher of the IE Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020", its general objective was to determine the relationship between management skills and educational quality, according to perception of IE teacher Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

The research is of a basic type, no experiments were carried out, nor was there behavior or attitude modification, it was correlational, cross-sectional, under a quantitative approach. Its population was 152 teachers and the sample 89, only included teachers who voluntarily, without pressure, participated by providing data and those who refused to participate were excluded. Both questionnaires have validity and a high level of reliability, for the variable managerial skills 0.805 and educational quality 0.933, respectively.

The statistical results confirm the significant relationship between managerial skills and educational quality; In other words, if the directors demonstrate a higher level of managerial skills, the dimensions: equity, educational relevance, educational relevance and educational effectiveness will be favorable to achieve educational quality, which is verified with the administrative theory, from Mayo (1880), each subject is driven by the desire to satisfy their own need related to the social environment and the demand and influence of the social and psychological factor that guarantees the performance of their work. In the words of Ludwing Von Bertalanffy (1901-1972). Everything has to do with everything. The whole is not only the sum of its parts, proving the systems theory, and the modern organization theory, being shown that the system is composed of components, functions and processes.

**Keywords:** *Management skills, educational quality, Equity, Educational relevance, Educational relevance, Educational effectiveness.*

## **I. Introducción**

En cuanto a presentar un análisis real del problema, la información ha sido revisada para lograr diagnosticar, que se describe a continuación. Lograr calidad en educación es el principal desafío en América Latina, y también es una oportunidad que mejoran la vida. La sociedad requiere que los seres humanos reciban capacitación integral, capacidad y capacidades múltiples para enfrentar el desafío de lograr una sociedad sostenible. Aunque nos enfrentamos a un alto en el desarrollo económico, la sociedad mundial necesita ser integrada. Por esta razón, la reforma educativa es una prioridad estratégica.

La sociedad necesita profesionales de la educación bien preparados que aprendan sobre la realidad del conocimiento, los valores y los resultados del aprendizaje, para que puedan explorar las múltiples inteligencias que posee, de lo contrario, continuaremos como la audiencia de la sociedad en la que cohabitamos, ya que las noticias de televisión nos recuerdan cada día cuánto esfuerzo necesitamos para lograr una educación de verdadera calidad, por lo tanto, permitiremos que nuestros ciudadanos tengan vidas saludables y satisfactorias, puedan tomar decisiones sabias y enfrentar desafíos a nivel local y global por medio de la educación que impulsa el crecimiento sustentable (ESD) y la educación global para los ciudadanos (ECM). Razones expuestas y admitidas en el pleno de la Conferencia Mundial - UNESCO sobre EDS que tuvo lugar en Aichi-Nagoya en 2014.

Se requiere de educadores líderes, que al asumir cargos de directivos demuestren competencias directivas y que al asumir la gestión muestren actitud de empoderamiento, a partir de los saberes obtenidos durante sus estudios para ser docente, incrementen habilidades enardecedoras en su formación, considerado por sus frutos y avalado por el régimen que subvenciona el potenciamiento de la eficiencia y se hallen orientados con metodologías infalibles.

Partiendo de estas necesidades en educación, en cuanto a contar con personal calificado para asumir cargos de directores con competencias directivas, nace la idea de investigación y se pretende demostrar que existe relación entre competencias directivas y la calidad educativa. Es por ello que luego de revisar información también se tiene en cuenta los antecedentes internacionales y nacionales, así como fundamentos teóricos que dan soporte y argumentación a la investigación científica.

Antecedentes internacionales, son los estudios previos a la investigación, así tenemos a Barrientos, Silva y Antúnez (2016) “*Competencias directivas para promover la participación familiar en las escuelas básicas*”. Investigación basada en el enfoque cualitativo, su metodología fue estudio de caso, desde un paradigma interpretativo, con un diseño etnográfico fue estudiado e interpretado en su mecánica normal, sin desvirtuarlo. Demostrando que, los directivos otorgan un papel esencial a las cualidades personales, basadas en valores humanos que promuevan la participación. Asumen indispensable activar habilidades sociales como factores de nexo para mantener las relaciones interpersonales adecuadas entre los agentes educativos. Por unanimidad demuestran la importancia que suma los conocimientos teóricos para asumir el cargo de manera eficiente.

En ese mismo sentido Serrano (2017) “*Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia*”, estudio basado en el enfoque cualitativo, estudio de caso, con un diseño interpretativo. Fundamentado en reflexiones basadas en la confrontación de dos planteamientos de diferente origen, pero un propósito similar: una procedente de la antropología filosófica y la otra de la psicología positiva. En la que identifica tres áreas del saber: teoría, práctica y técnica. Al concluir manifiesta que la aspiración de toda persona es alcanzar la plenitud de vida y que un ambiente natural para que el directivo logre sus funciones es la dirección.

Las habilidades técnicas son sumamente necesarias para que el directivo cumpla con sus responsabilidades es decir utilizando sus competencias directivas. También debe incrementar su crecimiento personal y el de los servidores de escuela apoyándolos para ser mejores personas. De la misma forma contribuyeron las investigaciones de Pereda (2016) “*Análisis de las habilidades directivas*” estudio de enfoque cualitativo basado en análisis documental en archivos escalafonarios. Sus resultados demostraron que el contexto actual de las instituciones públicas requiere la ejecución de las capacidades directivas, que posibilitan brindar y fomentar servicios de garantía a la ciudadanía. Se requiere de directivos, responsables, que manejen adecuadamente las competencias y habilidades transformacionales, que impulsen organizaciones y economías, ya que las personas no se promueven en las organizaciones si no desarrollan las competencias adecuadas, en la sociedad, en la tecnología, pues afectaría al crecimiento económico de su contexto.

Se consigna aportes importantes los de Araiza, Magaña y García, y Carrillo (2015) “*Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. Investigación con metodología cuantitativa*”. En la primera fase el estudio es descriptivo y presenta los resultados de evaluación por estándares. En la segunda, un análisis correlacional entre estándares; evalúa la gestión de directores de colegios de secundarias federalizadas del estado de Chihuahua a partir de ocho estándares y cuatro niveles de desempeño. Los resultados mostraron que los directivos se ubican en un nivel promedio de desempeño, aunque con ciertas limitantes. Los estándares con más altos niveles fueron Liderazgo efectivo y Comunicación del desempeño, el más bajo con las Redes escolares. La resultó casi nula y no significativa fue con antigüedad en el servicio.

La contribución académica de Morillo (2017) “*Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario*”. Estudio con enfoque cuantitativo, de carácter analítico y de diseño no experimental, transeccional. Tuvo una población de 74 servidores. La técnica de recojo de datos aplicada fue la encuesta y cuestionario tipo Likert, con fiabilidad y validez se calculó mediante el Alfa de Cronbach. Se demostró que en las instituciones educativas, las competencias gerenciales tienen alto impacto en el logro de la calidad educativa.

Además, se contó con el aporte de Corona, Ramírez y Vázquez (2017); Piñeiro, C. B., García, B. P. S., & Marcos, S. A. (2016); Torres, E. M. V., & Gutiérrez, I. P. (2017). Demostraron que el sentir de la autonomía de gestión y liderazgo como competencias directivas, además se utilizó procesos de la metodología cuantitativa para determinar los niveles de competencias directivas. El modelo propositivo de competencias directivas consta de tres fases, la primera fase de fundamentación; la segunda fase definición de un perfil deseable de competencias; la tercera fase la implementación estratégica del modelo con la planificación y evaluación del modelo. Se concluye: El modelo es el resultado de contradicciones y obstáculos de tradición burocrática hacia un modelo de competencias de autonomía y liderazgo, permite elevar el nivel de competencias directivas, su implementación se encuentra en fase de desarrollo y su validación a través del método de experto. También se contó con los aportes de Lavín (2016) “*Competencias directivas que refuerzan el liderazgo distribuido y promueven una mejora escolar*”. De enfoque cualitativo, teniendo el estudio de caso como diseño y su muestra fue por criterios de selección, recolectando información

mediante grupos de discusión y entrevistas. Sus conclusiones exponen que, en primera instancia, los equipos de gestión deben potenciar las competencias directivas o profesionales de las cuales se hacen cargo, pues las prácticas y liderazgos desarrollados hasta el momento solo demuestran desigualdad social y educativa. Los actores educativos entrevistados manifestaron encontrarse en un período de reformas educacionales, que es preciso mejorar las relaciones de convivencia y transparencia pedagógica relacionadas a la misión y visión de la institución, asumiendo competencias directivas que impulsen un liderazgo democrático dentro de las instituciones educativas, que posibilite elevar el nivel académico, la convivencia y la formación ética basada en valores.

Así también el aporte de Meza (2017) *“El director escolar desde el enfoque socio formativo”*. Estudio cualitativo basado en la investigación documental y el análisis documental mediante la cartografía conceptual. Se analizaron libros publicados por varias editoriales y artículos en revistas indexadas. Como resultado, se construyó una descripción ideal de un director de escuela, y se propuso que sea el quien potencializara la participación de todos los cooperantes además de organizarlos. La persona a cargo de la institución de formación entiende que el fin inmediato de su gestión es llevar a cabo una formación integral de los miembros del equipo a través de proyectos integrados para proporcionar, a los estudiantes, una formación integral.

Así mismo las contribuciones de Martínez, Guevara y Valles(2016) *“El desempeño docente y la calidad educativa”*. Las y los educadores encuentran las evaluaciones, de su desempeño y de los estudiantes como algo vital, no obstante, constituyen una práctica justa e imprescindible para realmente causar impulso favorable en el rendimiento de nuestros estudiantes. Mejorar la calidad educativa, implica acaso llenado de formatos para las evaluaciones y sus calificaciones, sustentándolo con el deber de vencer el retraso de la educación, no obstante, en el proceso de aprendizaje esto quita el tiempo, es decir, se cumple con lo administrativo, pero desatiende el rol del maestro en el salón de clase.

De la misma manera, Durán (2018) *“La Evaluación de la calidad educativa en Chile: instrumentos de control y rendición de cuentas”*. En Chile, la evaluación docente y las demás mediciones de calidad son asumidas con la lógica accountability planteada por Corvalán como sustento, por una parte, otorgan un balance de que lo trabajado cumple con llegar a los niveles requeridos y por otra parte se atribuye la responsabilidad acerca de la calidad del sistema a los

evaluados, ejecutando los principios de calidad que el Estado contrae con el servicio de la educación, como el rol de control y la supervisión. Gestión Pública, en la gestión estatal, la evaluación se ha normalizado como mecanismo para tener conocimiento de lo que sucede en el sistema y plantear niveles competenciales.

Y por último se contó con el estudio de Barrientos, Silva y Antúnez (2016); Lujan (2017); Panebra (2019). Se desarrolló en un ámbito geográfico y sociocultural que desafía la dirección y su gestión y que pueden influenciar al interno del campo estudiado de forma positiva o negativa. Detalla analíticamente visiones y modos de emprender, determina las actividades vitales y las diversas formas de participación. Este conocimiento proporciona apoyo teórico de referencia y resultados empíricos sustantivos para la realidad específica, y se transforma en una contribución a la discusión académica, como un aporte para fortalecer este aspecto.

También se indagó antecedentes nacionales, así se tiene la tesis de Farro (2018); Figueroa Ramos, J. E. (2017); Flores Gomez, S. S. (2018). Concluyen, existen suficientes argumentos estadísticos e investigativos para aseverar que las competencias directivas se relacionan notablemente con el progreso institucional, a partir del valor de  $Tau_b=0,786$  y con las dimensiones desarrollo institucional 2. La calidad del servicio educativo ( $Tau_b=0,633$ ) 3. La equidad del servicio educativo en el ( $Tau_b=0,486$ ) 4. La pertinencia del servicio educativo ( $Tau_b=0,722$ ).

También se han consultado investigaciones previas a nivel nacional. Aporte esencial de Quispe (2018) “*Gestión pedagógica y calidad educativa en colegios estatales*”. En donde se obtuvieron resultados ( $\rho=,789$ ). Indican, que la calidad de la educación se incrementa si la gestión pedagógica es mayor. Objetivo específico (OE) 1 ( $\rho=,751$ ), la eficiencia educativa es mejor si la gestión educativa también lo es. OE 2 ( $\rho=,796$ ), se incrementa la eficacia educativa si hay una gestión pedagógica mayor. OE 3 ( $\rho=,728;p<0,05$ ), mejor pertinencia educativa ante una gestión pedagógica significativa. En el mismo nivel de importancia el aporte de Díaz (2017); Capcha (2019) Los resultados evidencian el mecanismo de elaboración del PEI, el PCI y el reglamento interno de las instituciones. En general, la calidad de la gestión educativa está relacionada con la dirección del sistema, el apoyo a la labor docente, la cooperación para familiares y las comunidades, uso de fuentes de información y las condiciones estructurales,



y las estrategias de aprendizaje.

En el margen de las etapas de certificación, entre las organizaciones educativas secundarias del estado, en el área urbana de Iquitos en 2016, señala que un 41,2 % es regular, el 29,4 % es bueno y el 29,4 % malo. Además, se tiene el aporte de Chamba (2016); Montes, C. A. E. (2016). Demuestran que la gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en dicha escuela evidencian una correlación inversa débil. Como sustento de la investigación tenemos teorías asociadas a cada variable, como por ejemplo la teoría administrativa de la educación.

Se consultó la tesis de Muñinco y Huayhuameza (2018) “*Relación entre las competencias directivas y la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018*”. Enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, de tipo no experimental, nivel correlacional, tamaño de muestra 60, técnica encuesta, instrumento cuestionario tipo Likert. Conclusiones: las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga en el año 2018, en razón ( $Tau_b=0,729$ ) 2. El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización ( $Tau_b=0,828$ ) 3. La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección ( $Tau_b=0,591$ ) 4. El compromiso laboral se relaciona significativamente con el control ( $Tau_b=0,796$ ) 5. A partir de los resultados la autoridad edil debe procurar implementar estrategias para mejorar las competencias directivas de los funcionarios y los trabajadores de esta entidad municipal.

Fue importante el estudio de Yance Rojas, B. (2018); Inquilla Mamani, J., Calsina Ponce, W. C., & Velazco Reyes, B. (2017). Presentaron conclusiones que se asemejan, determinan hay desigualdad en la comparación de las percepciones frente a las expectativas con dimensiones, puesto que los valores de los resultados de la calidad y calidad ponderada son negativos lo que demuestra nivel bajo en la calidad del servicio educativo de los estudiantes de la carrera profesional universitaria. Es decir, la expectativa está insatisfecha.

Importante la contribución de Tafur (2018) “*Las competencias que las directoras de tres instituciones educativas de gestión privada de Lima*” reconoce la importancia de la gestión escolar y su propósito es analizar específicamente la condición de tres instituciones

educativas escolares que pertenecen al mismo grupo de organizaciones y utilizan un modelo educativo similar. Se aplicó las técnicas, juego de roles, la observación no participante y el análisis documental. Siendo la conclusión principal: Las 3 líderes pedagógicas de las instituciones particulares de Lima confirman que las competencias de liderazgo, la planificación, la labor en equipo, las relaciones interpersonales, las decisiones que toman y el deber ético son de vital importancia en la gestión escolar. Además, algunas manifiestan ejercer competencias como: la planificación institucional, el sostenimiento y la promoción de la democracia en cuanto a la participación de todos los colaboradores de la I.E y del cuerpo social en beneficio del logro de los aprendizajes, de la mejora del clima escolar cimentado en el respeto mutuo, el liderazgo y promoción de actuaciones educativas con la plana docente y utilizan el acompañamiento pedagógico cumpliendo con la administración de la calidad de cada ruta pedagógica. Estas competencias fueron evaluadas desde la percepción de los estudiantes y su propia declaración.

En cuanto a las bases teóricas de la variable competencia directiva encontramos que, se espera que un directivo asuma sus funciones con cualidades de líder, administrador, gestor y gerente, pues, los estudios señalan que las funciones del director están ligados al entorno social, moral y la ética a lo largo de la historia, así lo señala Serrano (2016). *“La función directiva y la formación de quienes la realizan han sido una preocupación milenaria”* (p.15). (Zevallos, 2016) quien sostiene que: definir una competencia implica tomar y asumir posiciones ideológicas, porque si bien es cierto un porcentaje mayoritario de autores concuerdan en señalar que se procura realizar o desempeñar un trabajo en forma eficiente, el objetivo en sí demanda una comprensión de la realidad, porque la competencia como definición involucra el desarrollo de habilidades individuales, pero que en el campo educativo no satisfaría las expectativas y demandas de la institución y de los beneficiarios.

El también importante aporte de Jáuregui (2015) quien sostiene que las competencias directivas comprende las habilidades que posee el profesional para planificar, organizar y dirigir una organización bajo los parámetros de alcanzar los niveles de competitividad y productividad que le permite a la organización mantenerse vigente en el mercado. otra definición que podemos mencionar sobre las competencias directivas corresponde a la propuesta de Farro (2016) quien sostiene que: es el conjunto de capacidades que se observan y son pasibles de ser cuantificadas que al aplicarse en un fenómeno concreto asegura un

desempeño excelente y de calidad, gracias al desencadenamiento de destrezas y conocimientos producto de una formación especializada y la experiencia adquirida, caracterizada por altos niveles de motivación, compromiso e identificación institucional.

Las competencias directivas según Fernández (2015); Montes, C. A. E. (2016). Ambos coinciden y demuestran que las capacidades profesionales y personales que poseen las personas que dirigen una organización que asegura una gestión administrativa eficiente, a través de la organización de los recursos humanos en forma técnica, en base a una política de planificación estratégica eficiente.

Según Alarcón (2016) son las competencias directivas surgen de la necesidad de las organizaciones para enfrentar un mundo cambiante, complejo y competitivo, en el que se prioriza, a nivel de las organizaciones, el capital humano como elementos que diferencia el trabajo entre las organizaciones, por lo mismo esta estrategia tiene su base en la gestión del talento humano. También Orellana (2016) sostiene que el enfoque que sustenta las competencias directivas es el desarrollo del potencial humano, en el entendido que las organizaciones e instituciones actualmente valoran el capital humano porque constituye el bien máspreciado, en la medida que el logro de los objetivos institucionales solo es posible con el trabajo efectivo que desarrollan cada uno de los miembros que pertenecen a la institución.

Rivera (2016) consideran que las competencias directivas están vinculadas a criterios de desempeño porque una competencia implica habilidades y destrezas desplegadas en la realización de un trabajo en forma eficiente y efectiva, por lo tanto, para definir las competencias directivas necesariamente debemos orientar nuestra mirada a la forma y manera de cómo las personas realizan una labor. Alarcón (2016) sostiene que: las competencias directivas es el conjunto de capacidades y habilidades que poseen los profesionales encargado de dirigir la organización que les permiten organizar, dirigir y controlar de manera efectiva todos los procesos y actividades previamente planificadas, asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales. En cuanto a Huertas (2016) sostiene que en la definición de competencias directivas subyace interpretaciones o sustentos ideológicos, esto quiere decir que necesariamente debemos remitirnos a perspectivas filosóficas y epistemológicas, que le otorgan sentido a lo que entendemos por 21 competencias directivas, así tenemos por ejemplo que la organización efectiva de los recursos materiales y humanos de forma efectiva y

eficiente, desde el enfoque humanístico es diferente a aquel que se sustenta en el materialismo, por lo que las competencias necesariamente también obedecen a este tipo de interpretaciones.

Para la investigación es importante aclarar lo que son las habilidades directivas, y para ello citaremos a Aparicio & Medina (2015) quienes definen a las habilidades como aquellas que “generan la capacidad de realizar una o más actividades que llevan a un resultado satisfactorio; es decir, se relacionan con la capacidad de hacer algo y se pueden aprender, por lo que son modificables” (p.14).

Así también Bermúdez (2015) cita a Fernández & Ramón (2004) define a las habilidades directivas como “destrezas o capacidades particulares que tienen las personas en relación con un área de trabajo específica” (pág. 27), es más la autora considera que el desarrollo y perfeccionamiento de dichas habilidades solo es posible mediante la constante práctica y la permanente capacitación y formación profesional. Lo que se corrobora con Bermúdez (2015) propone que las habilidades directivas permiten que el mismo directivo de la institución: asuma una serie de conductas acordes con las necesidades e intereses del plantel educativo, las cuales le permitirán realizar un trabajo gerencial efectivo y, al mismo tiempo, tendrán influencias en el desempeño del docente al que le corresponde dirigir, orientar y facilitar herramientas para que se logre la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje (p. 28).

También consideró para el estudio de competencias directivas a Orellana (2016) afirma que el planteamiento que sustenta las competencias directivas es el crecimiento de la capacidad humana, comprendiendo que toda institución educativa valora la capacidad humana ya que esta forma la mayor riqueza, según se vayan logrando los objetivos trazados por las instituciones siendo solo posible con la labor real que realizan cada uno de los integrantes que forman cada organización.

Serrano (2017) Desde que surgió la noción de competencias directivas se han descubierto opciones admisibles para precisar y definir que las habilidades necesarias que un directivo debe poseer para cumplir sus funciones correspondientes con éxito. Que además es argumentado por Klemp (1980) citado por Flores y Vanoni (2016) afirma que al interno de la organización, las competencias que posee un individuo son particularidades vitales de este y que resulta a partir del desenvolvimiento eficaz en su desempeño, sin embargo, no se pueden considerar como tales si algunas particularidades como habilidades, saberes, motivación, autoconocimiento se aíslan del desempeño eficaz.

Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2014) citado por Pereda, J. (2016). Precisa la habilidad como la disposición y la capacidad ante algo. Ya que la capacidad y disposición para cumplir funciones efectivamente implican un buen desempeño en la labor y muchas organizaciones demandan personas con estas características. Mientras que competencia es una variable de mayor amplitud que integra conocimientos, habilidades y actitudes. El tratamiento de la competencia es de mucha importancia en la gestión empresarial, pues se asume que al ejecutar una tarea o realizar un trabajo, esta debe relacionarse con una ejecución laboral exitosa, se relaciona con el rendimiento laboral, es decir ser competente asume ser exitoso en la organización donde se labora.

Bases teóricas de la variable: calidad educativa, se tiene que a partir del aporte de múltiples autores y organizaciones, tales como: Muñoz (2008). Cree la educación ligada al concepto de calidad se torna compleja, que consiste en relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia. En el mismo sentido INEE (2016) Lo plantea así, recibir una educación de alta calidad significa adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para garantizar el reconocimiento y el respeto permanente de todos los derechos humanos. Por lo tanto, la calidad de la educación el resultado de la fusión de dimensiones implicadas, como eficacia interna y externa, relevancia, pertinencia, suficiencia, impacto, equidad y eficiencia.

De igual forma (Rodríguez, 2010, p.18) citado por Bernal, D., Martínez, M., Parra, A. y Jiménez, J. (2015). Resulta complejo estudiar la calidad educativa, pues tiene múltiples dimensiones inscritas en un contexto, va más allá de los niveles de matrícula, aprobados, desaprobados, rendimiento académico se debe entender y tratar el carácter multidimensional y dinámico de la calidad. Así también (Orozco, Olaya & Villate, 2009, p.164) citado por Bernal, Martínez, Parra, y Jiménez (2015). Expresaron que, a través de los avances de la globalización y el desarrollo sociocultural que traspasa los límites territoriales se manifiesta la calidad educativa. La cual acontece como un fin para sí misma, y es la causa de hondas discusiones en donde se denota las situaciones difíciles que afrontan las instituciones educativas sometidas a cuestionamientos y demandas de la sociedad. En tanto que (Braslavsky, 2006 p.87) citado por Bernal, Martínez, Parra, y Jiménez (2015) La educación de calidad debe velar por el aprendizaje que todos anhelan, oportunamente, debe contribuir con su vida y desarrollo social, para lograr la felicidad y, todos merecemos ser felices como lo manifiesta el francés, “le bonheur”.

IPEBA (2014), refuerza que la calidad educativa es algo que se debe ofrecer y asegurar para la totalidad de los colegiales, convirtiéndola en un derecho para las escuelas e instituciones educativas partiendo del planteamiento de los estándares de la acreditación. Pues IPEBA (2014), entiende la importancia educativa como lo que se tiene que asegurar en el integro de los discentes. De esta manera localiza la idea o noción de calidad como privilegio, inicio de IPEBA en relación a su propuesta de estándares de acreditación de las IES. Para Oreal Unesco citado por Fernández, resalta que es necesario garantizar el desarrollo de los potenciales de todos los estudiantes mediante sus propias características y las diversas vivencias educacionales. Así mismo señala que la calidad educativa debe priorizar proveer y autorizar el integro desarrollo del individuo y sus potencialidades mediante distintas experiencias educativas y las particularidades de cada discente. Ley general educación Ley Nro.28044. Art.13°.- Calidad de la educación es el reto ambicioso en la formación de individuos listos para hacerle frente a los propios desafíos del desarrollo humano, ejerciendo la ciudadanía y sin dejar de aprender a lo largo de su vida.

Para Orozco et al., (2009), citado por Espinosa, (2017). Las características de cada estudiante se deben tener en cuenta, demostrando el enfoque nuevo de la calidad educativa actual que las instituciones desean ofrecer. Así mismo, los procesos de globalización y transnacionalización de la cultura se expresan a través de calidad de la educación.

Para el padre del Milagro Japonés Edward Deming citado por Fabela & García, (2014) mencionaron que: la calidad es el nivel de predictibilidad, fiabilidad y uniformidad a bajo costo considerando las necesidades de los clientes. Como vemos la definición que nos planteó Deming se ajusta este concepto en por estandarización y satisfacción de producto. Según IPEBA (2013) “la calidad educativa es el nivel óptimo de formación que debería alcanzar la persona para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de la vida. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados, supone formarlos integralmente en todos los campos del saber, la ciencia, las humanidades técnicas, cultura y arte”. Ropa (2014) sostuvo que: el término calidad está referido a hacer que las personas de una organización hagan de la mejor manera todos los aspectos básicos e importantes en una organización, con miras a ofrecer superioridad de desempeño.

Considerando que la calidad no es una utopía, sino algo perfectamente alcanzable, medible y rentable, cuyo resultado se mide en éxito o fracaso. Diccionario de la Real

Academia Española (2015). Calidad supone atributos o acumulado de atributos propios a una variable la cual facilita percibirla como es, diferenciándola de sus semejantes. La palabra en sí es el resultado de múltiples significados hasta ahora subjetivo, pues existen muchos factores que impiden elevar su nivel, es un tema aún polémico y de mucha importancia en las organizaciones de gestión educativa, de allí su importancia en procurar delimitarla.

Considerando los fundamentos básicos de la calidad educativa, fue desagregada por OREAL UNESCO. Así se tiene que la equidad educativa, refiriéndose a brindar educación de calidad a todos sin discriminación considerando los requerimientos, características conforme el contexto de los estudiantes. Que, según MINEDU, (2013) la equidad, implica igualdad, en condiciones favorables según demandan los beneficiados. Se pretende garantizar que tanto hombres como mujeres reciban las mismas oportunidades. El concepto de equidad no es similar al de igualdad ya que esta última incrementa las diferencias. A esto se le suma Tedesco y López(2002) referenciado en Cuenca, Carrillo de los Ríos, Reátegui y Ortiz(2017) señalan que varios países sudamericanos comparten preocupaciones similares, declaran que debido al descuido del Estado surgió la brecha en la equidad, fue un mal cálculo político al acelerar la atención masiva de la secundaria por ser inalcanzable debido a los fuertes cambios económicos, sociales y políticos suscitados poco tiempo atrás.

Relevancia educativa, este es el elemento básico de redes educativas que quieren y persiguen calidad, orientados al logro de las metas de la educación, en el entorno en donde se jerarquiza y se desenvuelve el desarrollo integral de la personalidad, por lo cual es vital en el progreso de las competencias para aportar con las exigencias sociales. La UNESCO (1996) Señaló que las anteriormente competencias mencionadas, son muy fundamentales y deben realizarse para aprender a reconocer, hacer, ser y convivir. Según estos sustentos, debe entenderse que la educación no solo incluye la enseñanza de contenido y habilidades teóricas a los estudiantes, sino que también complementa el contenido y las habilidades anteriores, aumentando la ética básica y la predisposición para el desarrollo general de la persona.

Pertinencia educativa, la educación debe satisfacer las necesidades de los actores involucrados. Es por eso que buscamos el significado al afirmar que la educación debe adaptarse al contexto real de los estudiantes, tomando en cuenta sus características personales, culturales y sociales, y señalar la importancia de los ajustes adaptativos para la realización

de la educación funcional. todo el mundo. El CNEB, es genérico, pero es posible adaptar los contenidos conforme al contexto y demandas de aprendizaje de los estudiantes. En el mismo sentido aporta OREALC-UNESCO (2007) la coherencia en la educación es inevitable, fundamental y esencial, aportar con la evolución de la humanidad, en base a valores y democracias, se pretende una educación congruente con las políticas de estado y los principios de legalidad ya existentes. Así también como políticas sostenibles de la nación cruciales para una educación pertinente, en este mundo en proceso de globalización, con exigencias razonadas tales como las TIC's.

Para una eficacia educativa, no se debe dejar los resultados en una simple observación analítica, ya que son medibles, importante es, tomar conocimiento sobre gestión y facilitar herramientas que los proporcionen rápidamente para su divulgación es preciso adoptar información de gerencia y gestión como instrumento que agiliza el análisis de los resultados para ser presentados y que los estudiantes realmente se eduquen en base a lo planificado. De igual forma Raffino (2019) Comunica que, una característica de algo que genera una satisfacción en relación al cumplimiento de un deseo se llama eficacia, a pesar de que se vincule con eficiencia, dentro del campo empresarial está vinculado con efectividad y anota que se manifiesta en el logro de metas planteadas con antelación.

Los conocimientos que darán fuerza y soporte a la tesis son: Teoría administrativa, que Mayo, planteaba lo siguiente, un individuo se impulsa gracias a las ganas de satisfacer su propia necesidad en relación al ámbito social y la exigencia e influencia del factor social y psicológico garantiza su buen desempeño de su labor. Hubo contribuciones relacionadas a las conductas grupales y sus relaciones. Orientándose así al análisis de los aspectos administrativos por parte de los jefes líderes. Así como la teoría de sistemas, que tomó tonalidad de ciencia formal debido a las contribuciones del austriaco Ludwig Von Bertalanffy(1901-1972). Quien buscaba una explicación de la ciencia sobre los fenómenos de la vida, él reveló y oficializó lo que Aristóteles y Heráclito habían intuido, y Hegel había tomado como lo indispensable de su Fenomenología del Espíritu: *Todo tiene que ver con todo*. El todo no es solo la suma de sus partes; la naturaleza de la parte es determinada por el todo, por tanto, si están aisladas no pueden entenderse, es decir son y están relacionadas dinámicamente. En el mismo sentido tenemos la teoría de la organización, que en una ciencia



social cuyo fundamento es compartido por la economía, sociología, psicología, antropología, ingeniería, la ciencia política, el derecho y la historia(Ramió Matas, 1999).

En términos de la composición y combinación de este sustrato científico, ambas corrientes son diferentes entre sí. Haque y Rehman(2014) señalaron que la teoría de la organización moderna está basada en un sistema de múltiples subsistemas interrelacionados e interdependientes, y el sistema puede tener sus propios subsistemas. El sistema está integrado de componentes, funciones y procesos y consta de 5 partes básicas e interdependientes de un sistema organizacional: a) individuos, b) organizaciones formales e informales, c) patrones de comportamiento, d) comprensión de los roles individuales y e) el entorno físico de la organización. La interacción entre las diferentes partes de la organización depende del proceso por el cual están vinculadas, incluidos el equilibrio ,la comunicación y las decisiones que toman.

Una teoría implica analizar y explicar el fenómeno, tratando de comprender la causa del fenómeno, lo que nos ayuda a mejorar la realidad. Se define como una serie de concepciones y principios que explican descriptivamente fenómenos organizacionales. Por lo tanto, deben ser aplicables a cualquier situación y momento.

La teoría del comportamiento humano, una escuela o teoría sobre los nuevos humanos, o también conocida como la teoría del comportamiento humano, se considera una continuación de la teoría de las relaciones humanas. Esta teoría analiza al personal y sus comportamientos por separado sobre la base de estimular y mejorar la productividad de la organización. El enfoque de esta escuela es considerar, primordialmente, la relación a nivel organizacional como un factor relevante para la eficiencia de la gestión y la productividad suficiente de la organización. Para comprender mejor el capital humano en el lugar de trabajo, es vital comprender el porqué del comportamiento humano. El comportamiento es provocativo, motivador y orientado a objetivos. En este sentido, siempre que las otras variables de producción estén controladas, el administrador puede manipular estos elementos a través de la motivación administrativa para que la organización pueda trabajar normalmente y hacer que los miembros se sientan más satisfechos y realizados.

Por lo tanto, como problema general se plantea: ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y calidad educativa, a partir de la percepción del educador de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?, siendo las preguntas específicas:

¿Cómo se relaciona las competencias directivas y (equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa) según percepción del docente de la I.E., antes mencionada, UGEL 02 Rímac, 2020?

En cuanto a la justificar la importancia del estudio, se tiene que la justificación teórica explicará la importancia y relevancia de la investigación, mediante la argumentación teórica, y porque cuenta con documentos que facilitan teoría, definiciones y antecedentes sobre las variables estudiadas. Se hace mención de recetas por ser importantes para argumentar y fundamentar la importancia del estudio. Se espera que, al concluir con la investigación, se sume a las contribuciones de las nociones científicas, en el terreno de las competencias directivas y la calidad educativa. Además que la justificación práctica, la investigación se orienta a informar sobre las competencias directivas y calidad educativa en una Institución educativa estatal. Los niveles de las competencias directivas que se demuestre en la institución en estudio facilitarán para corregir o potenciarla función a alcanzar altos niveles en la calidad educativa. Siguiendo en la misma intención la justificación metodológica para desarrollar los procesos de la investigación se cuenta con marco teórico en metodología de la investigación científica, procesos que indican las rutas según enfoque cuantitativo, tipo y diseño de investigación, además cuenta con las técnicas e instrumentos de medición de la variable que demuestra confiabilidad y validez para los procesos estadísticos. Además, cuenta con tecnología y programas estadísticos para procesar datos.

En cuanto a los objetivos de la investigación, se plantea el (OG) Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias directivas y calidad educativa, según apreciación del educador de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Y en cuanto a los (OE): Comprobar la relación entre las competencias directivas y (equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa) según percepción del docente de la institución en mención UGEL 02 Rímac, 2020.

Se plantearon las hipótesis de investigación, se planteó la (HG) Hipótesis general: Existe la relación entre las competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020, siendo las (HE) Hipótesis específicas: Las competencias directivas se relación con (equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa) según opinión del maestro de la I.E MCDC UGEL 02 Rímac, 2020.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básico, pues consultando a Carrasco (2013), manifiesta que este tipo de estudio no tiene objetivo adyacente o delimitado, se intenta profundizar en el amplio espectro del conocimiento científico; tiene características de un estudio basado en el enfoque cuantitativo, que surge a partir de la teoría para evaluar y sistematizar datos para ser procesados estadísticamente, demostrando ser objetivo. El estudio no necesito experimentos, consistió en demostrar asociación, es de cortadura transversal. Se consideraron datos tal cual se obtuvieron de la realidad, en solo una aplicación del instrumento, tal como Hernández (2014) reseña cuando se recolectan datos en el lapso de un único momento se planifica dicho proceso con el propósito de obtener datos que evidencien la realidad, igual a sacar una fotocopia. El siguiente diseño presenta la interrelación entre variables de estudio.

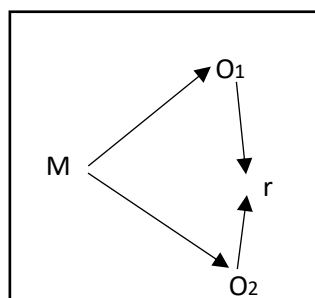


Figura 1. Diseño de correlación representado en un esquema.

Dónde:

- M = 89 docentes de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.  
Los que representan la muestra de investigación.
- O1 = La variable competencias directivas en observación
- O2 = La variable calidad educativa en observación
- r = Representa la asociación.

### 2.2. Operacionalización de variables

Para desagregar competencias directivas se tiene que, según Rivera (2016). Las competencias directivas se vinculan a los criterios de desempeño, coinciden ambas en habilidades y destrezas desplegadas en la ejecución de una labor en forma eficiente y efectiva. Esta metodología fue asumida por la Asociación de Colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI), la que fue desarrollada con el fin de evaluar las competencias directivas desde una perspectiva de

gestión de la calidad, a su vez se desagrega en nueve dimensiones, como se ve en la tabla 1. En cuanto al estudio de calidad educativa, Vásquez (2013) considera que es el efecto como producto de las etapas de formación en cada nivel, en cumplimiento al logro de los perfiles propuestos para ser integrado en el proceso educativo, para el estudio se fundamenta a partir de Ley 28044 (Ley General de Educación), y visto en la Resolución Ministerial n° 281-2016-Minedu. La segunda variable, fue disgregada tomando en cuenta los fundamentos de OREALC-UNESCO: Equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa y eficacia educativa.

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable competencias directivas.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Identidad y compromiso con la misión	Identificación y compromiso. Liderazgo directivo Inspira aprecio y valoración Acompañamiento	1,2,3,4,5	Escala ordinal tipo Likert  Nunca actúa de esa manera (1) Pocas veces actúa de esa manera (2) Regularmente actúa de esa manera (3) Con frecuencia actúa de esa manera (4) Siempre actúa de esa manera (5)	Bajo: (35 – 81)  Medio: (82 -128)  Alto: (129-175)
Presencia activa en los procesos del colegio	Resolución de problemas Presencia en la I.E. Toma de decisiones	6,7,8,		
Planificación del desarrollo institucional	Planificación y evaluación Participación en proyecto educativo Seguimiento a la evaluación Gestión del cambio	9,10,11,12,1 3,14		
Gestión para la formación integral del alumnado	Formación.integral de los estudiantes Seguimiento y evaluación de la calidad	15,16		
Gestión de la innovación y del cambio	Actualización de la formación del personal. Ambiente de trabajo Innovación	17,18,19		
Gestión de la participación y el trabajo articulado de la comunidad educativa	Trabajo en equipo Cultura de reconocimiento Comunicación efectiva Clima de trabajo	20,21,22,23		
Reflexión de la práctica	Reflexión sobre la práctica Participación Grupos de estudio	24,25,26		
Apertura al entorno y al trabajo en red	Proyectos de cooperación Conocimiento y capacidad Análisis de Contexto Relaciones con la comunidad Trabajo en red.	27,28,29,30, 31 32,33,34,35		
Gestión administrativa	Normativa legal vigente Cumplimiento de normas educativas Cumplimiento de rol administrativo			

Tabla 2.  
Operacionalización de la variable calidad educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel y rango
Equidad	Atiende a las necesidades individuales Oportunidades y recursos. Atención diferenciada a la diversidad	1,2,3,4,5, 6	Escala ordinal tipo Likert  5: No muy de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni si, ni no 2: En desacuerdo. 1: Muy en desacuerdo	No óptimo (24-56) En proceso (57-88) Óptimo (89-120)
Relevancia educativa	Atiende principios del sistema Atiende en un contexto temporal determinado. Promueve la integración	7,8,9,10, 11,12		
Pertinencia educativa	Tendencia a ser significativa Se adapta a las necesidades y características. Atiende las necesidades de aprendizaje.	13,14,15, 16,17,18		
Eficacia educativa	Objetivos observables y medibles Mide aspectos de la gestión. Verifica el aprendizaje.	19,20,21, 22,23,24		

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Se consideró como población a la planilla de profesores de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, que hacen un total de 152. Ante ello Carrasco (2013) manifiesta que la población es el total de objetos de estudio de un espacio delimitado del que se toman los datos. La muestra consta de 89 docentes, a partir del muestreo no probabilístico, en tanto, los docentes, participaron libremente. Lo que, Según manifiesta Hernández, et al, (2014) es el tipo de muestra donde las unidades no tienen probabilidades de ser seleccionadas, no existe la probabilidad, ni fórmulas, esta situación depende de la decisión e intereses del investigador, y, a las características naturales de la misma. Es por ello que se elige a las unidades muestrales por criterio de inclusión y exclusión, en donde se incluyó como parte de muestra a 89 docentes quienes voluntariamente y sin presión participaron aportando datos y fueron excluidos los que se resistieron a participar del desarrollo de cuestionario.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Carrasco (2013) indica que las técnicas son procesos metodológicos para dar solución a un problema de investigación, de comprobación o desaprobación de una hipótesis. Para el estudio la encuesta fue la técnica aplicada, en cuanto a los instrumentos, se utilizó dos cuestionarios. El cuestionario para la variable competencias directivas fue ubicado en las tesis antecedentes, esta consiste en propuesta metodología y esta validada por la Asociación de Colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI) para evaluar competencias directivas a nivel educación básica regular, a partir de la percepción de los docentes encuestados. El instrumento está organizado en 34 ítems y una escala ordinal tipo Likert, estas mismas características tiene el instrumento que mide la calidad educativa, como se detalla a continuación.

### Ficha técnica del cuestionario competencias directivas

Nombre	:Escala de competencias directivas
Autor	:Asociación de Colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI)
Adaptado	:Mg. Yvy Encomenderos Bancallán (2017)
Adaptado	:Br. María Sipan (2020)
Lugar	:I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac,
Objetivo	:Determinar el nivel de competencia directiva en I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, según percepción de los docentes.
Muestra	:89 docentes
Régimen	: personal
T. de duración	: 15 a 20 minutos

### Normas de aplicación:

De manera individual cada docente marca en cada uno de los ítems del cuestionario una escala cualitativa, que acompaña a una valoración cuantitativa: Nunca actúa de esa manera (1), Pocas veces actúa de esa manera (2), Regularmente actúa de esa manera (3), Con frecuencia actúa de esa manera (4), Siempre actúa de esa manera (5), en una sumatoria de 34 ítems, forman parte en nueve subvariables como se observa en la tabla 1.

### Ficha técnica del cuestionario calidad educativa

Nombre	: Escala de calidad educativa
Autor	: Mg. Yessica Elizabeth Allauca Ramirez (2019)

Adaptado por : Br. María Sipan (2020)  
 Objetivo : Medir la calidad educativa según opinión de educadores de la O.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac.  
 Muestra : 89 docentes  
 Administración : Individual  
 Duración en min. : 15 a 20 min.

Normas de aplicación:

Los profesionales en educación marcarán una escala cualitativa y valoración cuantitativa: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni si, ni no (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) con un total de 24 ítem, agrupados en cuatro dimensiones como se visualiza en la tabla 2.

En cuanto a la validez, Hernández, et. al (2014) manifiesta que es un procedimiento que admite un aval, una certificación utilizar el siguiente instrumento, es referido a la veracidad de medición de la variable que realmente se requiere medir mediante dicho instrumento. Para el caso, los instrumentos utilizados fueron validados en otras tesis, además fueron adecuados conforme al contexto y teoría.

Tabla 3.  
*Validación de expertos de la variable Competencias directivas*

Experto	Opinión
Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
Mg. Delia Agripina Cerrón Poma	Aplicable

Tabla 4  
*Validación de expertos de la variable Calidad educativa*

Experto	Opinión
Mg. Hiroshi Kenyi, Meza Carbajal	Aplicable
Dra. Miriam Elizabeth, Napaico Arteaga	Aplicable
Mg. Karlo Gino Quiñones Castillo	Aplicable

El nivel de confiabilidad de origen para el cuestionario competencias directivas es de 0,896 y el de calidad educativa 0,942 con un rango de nivel muy alto, demostrando alta confiabilidad, del instrumento. En una prueba piloto a 30 docentes, para el análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach con ayuda del programa estadístico SPSS. Hernández, et. al (2014), en cuanto a la confiabilidad, argumentan que es una herramienta de medición refiriéndose al nivel en que su aplicación por repetidas veces a la misma persona u elemento, se obtiene iguales resultados o semejantes, es decir se logra resultados firmes y vinculados.

Tabla 5  
*Análisis de confiabilidad de los instrumentos - 2019*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Competencias directivas	0,896	35
Calidad educativa	0,942	24

Tabla 6  
*Análisis de confiabilidad de los instrumentos - 2020*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Competencias directivas	0,805	35
Calidad educativa	0,933	24

## 2.5. Procedimiento

El estudio se inició desde la búsqueda de información en diversas fuentes de información, se identificó teorías para argumentar el estudio y definir las variables para lograr su operacionalización y construir o modificar los cuestionarios, estos fueron sometidos a una muestra piloto para hallar la fiabilidad a su vez se solicitó revisión de los mismos para lograr la validez mediante juicio de expertos. Una vez obtenida la aprobación para los cuestionarios, se procede a aplicar los cuestionarios a la muestra, es decir a 89 docentes de la I.E. MCDC. Los datos obtenidos fueron organizados desde el programa Excel, luego el análisis con el programa estadístico, para luego obtener resultados, conclusiones y recomendaciones.



## **2.6 Método de análisis de información**

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados programa estadístico SPSS versión 24. Para el estudio se hallará la correlación y la regresión lineal, que según Hernández, et. al (2014) para identificar la correlación entre dos variables el coeficiente de correlación de Spearman es la prueba que se ajusta para variables medidas ordinales de tal manera los encuestados, casos o unidades muestrales se ordenen por escalas crecientes o decrecientes, además enfatizar que las pruebas no paramétricas se usan con variable nominales y ordinales o relaciones no lineales. Luego se tiene en cuenta el nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, la regla de decisión para rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo es menor que  $\alpha$ , y no rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ .

## **2.7. Aspectos éticos**

El proceso de búsqueda de información investigación se centra en el respeto a la autenticidad de los datos obtenidos en múltiples fuentes de información que permitieron ubicar diferentes temas o aspectos de trabajos previos y teorías existentes. Las bases teóricas encontrados en documentos físicos y virtuales, como tesis, revistas y artículos científicos, se respetan y se registra la autoría, lo que fue verificado por el Turnitin, además la presentación del documento es conforme a las normas APA sexta edición. El estudio está basado en los requerimientos o estándares estipulados en la Resolución 089 de la universidad Cesar Vallejo. Los cuestionarios fueron aplicados a los docentes de la Institución Educativa Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 2 Rímac, en plena libertad, voluntad y tiempo suficiente para marcar cada respuesta, logrando recabar datos para lograr el objetivo de estudio. En todo el proceso de investigación se actuó respetando normas, así como lograr los permisos para la aplicar los cuestionarios.

### III. Resultados

Análisis descriptivos de la variable: Competencias directivas

Tabla 7.

*Frecuencias y porcentajes de la variable competencias directivas.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	21,3
	Medio	54	60,7
	Alto	16	18,0
	Total	89	100,0

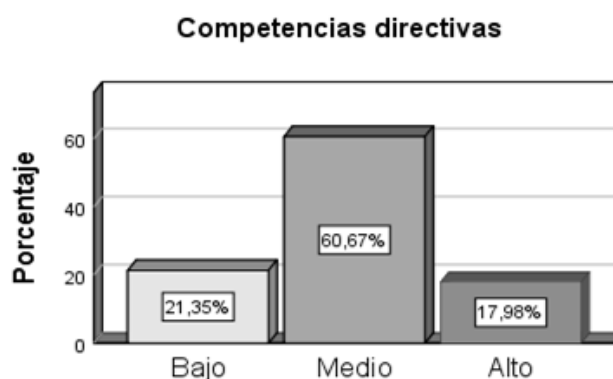


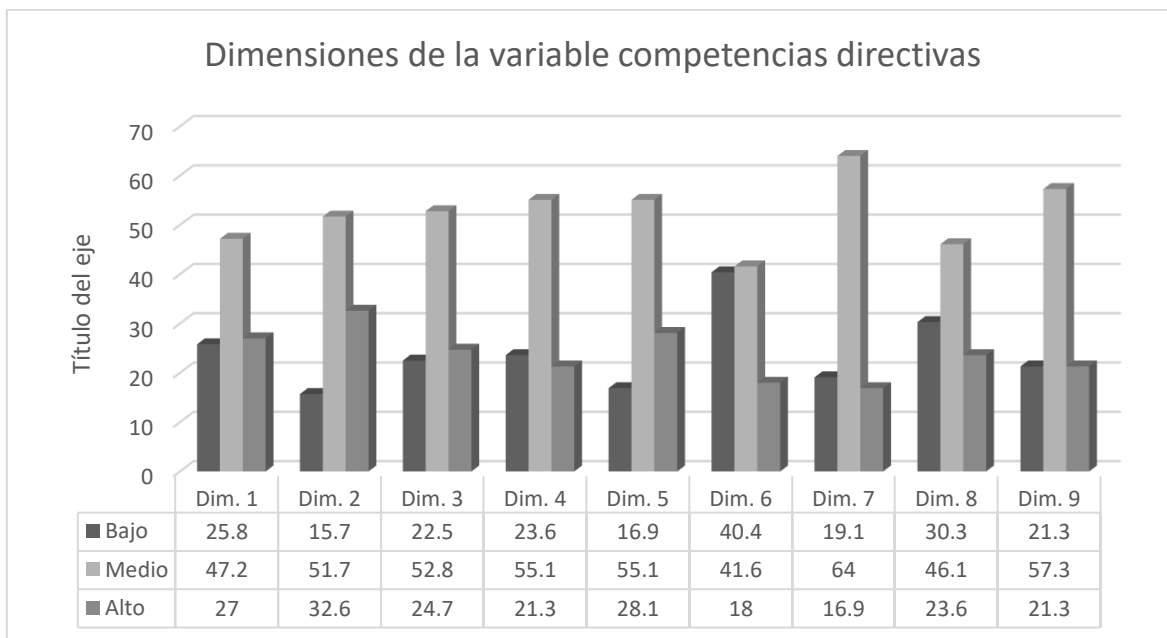
Figura 2. Descripción de la variable competencias directivas.

En la tabla 3 y figura 2 se observa que, respecto a la variable competencias directivas, el 21,35% indican un bajo nivel, el 60,675% ubican en el nivel medio y el 17,98% señalan un alto nivel según percepción del educador la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Lo que implica que las competencias directivas según opinión del docente están en proceso de mejorar.

Tabla 8.

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable competencias directivas.*

	Dim.1		Dim.2		Dim.3		Dim.4		Dim.5		Dim.6		Dim.7		Dim.8		Dim.9	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	26	14	16	20	23	21	24	15	17	36	40	17	19	27	30	19	21
Medio	42	47	46	52	47	53	49	55	49	55	37	42	57	64	41	46	51	57
Alto	24	27	29	33	22	25	19	21	25	28	16	18	15	17	21	24	19	21
Total	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100



*Figura 3.* Agrupación por niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas.

Las evidencias presentadas en la tabla 6 y figura 3, la dimensión 1: identidad y compromiso con la misión el 27%, lo ubican en el nivel alto; 47,2 en el nivel medio; el 25,8 % el nivel bajo, mientras que la dimensión 2: presencia activa en los procesos del colegio arrojan el 32,6% en el nivel alto; 51,7 nivel medio y 15,7% nivel bajo, así también la dimensión 3: mención planificación del desarrollo institucional presenta el 24,7% en el nivel alto; 52,8% en el nivel medio y el 22,5%; así mismo, la dimensión 4 gestión para la formación integral del alumnado 21,3% nivel alto; 55,1% nivel medio; 23,6% nivel alto; en cuanto a la dimensión 5: Gestión de la innovación y del cambio; 28,1% nivel alto; 55,1% nivel moderado; 23,6% nivel bajo ; dimensión 6: gestión de la participación y el trabajo articulado de la comunidad educativa; 18 % nivel alto; 41,4% nivel moderado; 40,4% nivel bajo; en la misma línea la dimensión 7: reflexión de la práctica 16,9% nivel alto; 64% nivel medio; 19,1% nivel bajo, para la dimensión 8: apertura al entorno y al trabajo en red 28,6% alto; 46,1% , 30,3% y la dimensión 9 gestión administrativa 21,3 % nivel alto; 57,3% nivel medio ;21,3% nivel bajo. Lo que implica que se debe reforzar las habilidades y capacidades de los directivos para lograr potenciar sus competencias.

Análisis descriptivos de la variable: Calidad educativa

Tabla 9.

*Frecuencias y porcentajes de la variable calidad educativa*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	18	20,2
	En proceso	44	49,4
	Óptimo	27	30,3
	Total	89	100,0

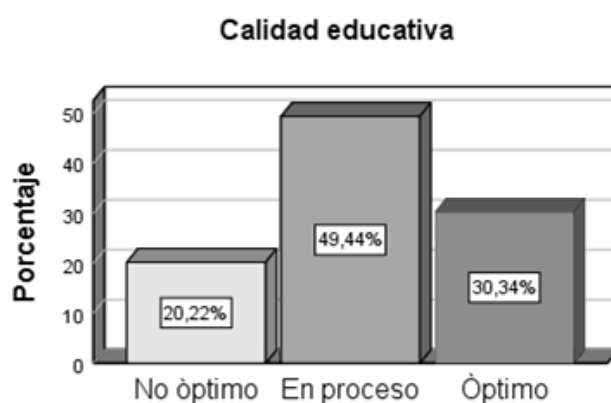


Figura 4. Descripción de la variable calidad educativa

En la tabla 4 y figura 3 se observa que, respecto a la variable calidad educativa , el 20, 22% señalan el nivel es no óptimo , el 49.44% señalan un nivel en proceso y el 30,34% lo señala dentro del nivel óptimo, según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. De lo que se podría afirmar que la calidad educativa según opinión del docente está en proceso de seguir mejorando.

Tabla 10.

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable calidad educativa*

	Dim.1.		Dim.2.		Dim.3.		Dim.4.	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
No óptimo	19	21	18	20	16	18	20	23
En proceso	47	53	51	57	51	57	36	40
Óptimo	23	26	20	23	22	25	33	37
Total	89	100	89	100	89	100	89	100

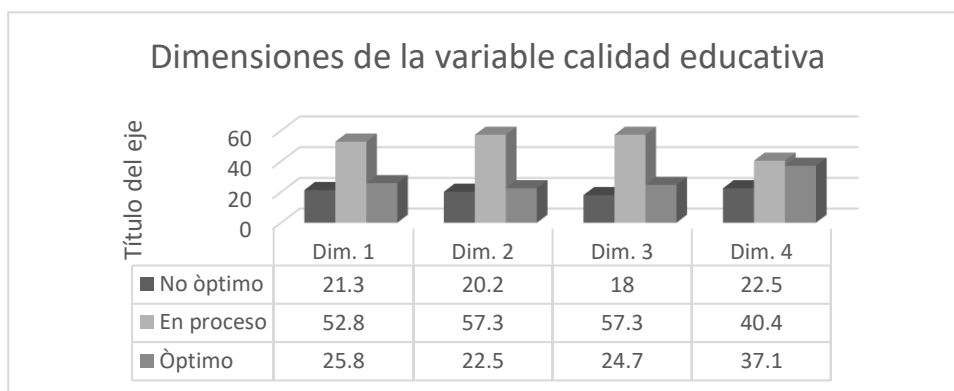


Figura 5. Agrupación por niveles de las dimensiones de la variable calidad educativa.

En cuanto a la tabla 8 y figura 5, en la dimensión 1 Equidad, se observa que, el 25,8% lo sitúa en un óptimo nivel, el 52,8% manifiesta nivel de proceso; en la dimensión 2: Relevancia educativa el 22,5% lo coloca en un óptimo nivel; el 57,3% señala que el nivel está en proceso; en la dimensión 3 Pertinencia educativa el 24,7% lo sitúa como óptimo, el 57,3% como nivel en proceso, el 18% en el nivel no óptimo y respecto a la dimensión 4 Eficacia educativa el 37,1% manifiesta que está en el nivel óptimo, el 40,4% pertenecen al nivel en proceso, el 22,5% lo sitúa como no óptimo. Lo que implica que se debe reforzar las condiciones para lograr la educación de calidad.

#### Hipótesis General

Ha: Existe relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según apreciación del educador la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y calidad educativa, según apreciación del educador la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Tabla 11

#### *Correlación de las variables competencias directivas y calidad educativa.*

			Competencias directivas	Calidad educativa
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Para comprobar la hipótesis general se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman que determina la asociación entre variables 0, 730 lo que indica una correlación alta y positiva. Además se observa la significancia de 0,000,  $\leq 0,05$ . Lo que demuestra que la correlación entre ambas variables es significativa. Frente a estos resultados se valida la hipótesis de investigación y se rechaza nula.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y equidad, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Ha: Existe relación entre las competencias directivas y equidad, según opinión del educador de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Tabla 12

*Correlación de las variables competencias directivas y equidad.*

			Competencias directivas	Equidad
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Equidad	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Mediante el estadígrafo Rho de Spearman se comprobó el grado de relación entre competencias directivas y equidad, observados en los resultados 0, 683, lo que indica una correlación moderada y positiva. Además, se observa la significancia de 0,000,  $\leq 0,05$ . Demostrando que la correlación tiene significatividad entre ambas variables, a partir de los resultados se valida la hipótesis alterna y se rechaza nula.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe correlación entre las competencias directivas y relevancia educacional, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Ha: Existe relación entre las competencias directivas y relevancia educativa, según apreciación del profesor de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Tabla 13

*Correlación de las variables competencias directivas y relevancia educativa.*

			Competencias directivas	Relevancia educativa
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Relevancia educativa	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Para demostrar la hipótesis específica dos, se utilizó el análisis estadístico de Rho de S. lo que determinó el grado de asociación de es de 0,692, indicando correlación moderada y positiva. Además, se observa la significancia de  $0,000 \leq 0,05$ , demostrando que la correlación tiene significatividad entre competencias directivas y relevancia educativa, por lo que se comprueba la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Ha: Existe relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, según opinión del educador de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Tabla 14

*Correlación de las variables competencias directivas y pertinencia educativa.*

			Competencias directivas	Pertinencia educativa
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Pertinencia educativa	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Para validar la hipótesis específica uno se utilizó el estadígrafo Rho de S. para comprobar el grado de asociación, los resultados 0,702, indican correlación alta y positiva. Además, se observa la significancia de  $0,000 \leq 0,05$ . Lo que comprueba que la correlación entre competencias directivas y pertinencia educativa es significativa, lo que permite aceptar la hipótesis alterna, rechazando la nula.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe correlación entre las competencias directivas y eficacia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Ha: Existe relación entre las competencias directivas y eficacia educativa, según percepción del educador de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

Tabla 15

*Correlación de las variables competencias directivas y eficacia educativa.*

			Competencias directivas	Eficacia educativa
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Eficacia educativa	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		89	89	

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

Para comprobar la hipótesis específica cuatro se utilizó el análisis estadístico de Rho de S. para evidenciar el grado de correlación, los resultados fueron 0,614, lo que indica una correlación moderada y positiva. Además, se observa la significancia de 0,000,  $\leq 0,05$ . Comprobando que la correlación tiene significatividad entre ambas las variables competencias directivas y eficacia educativa. Permitiendo comprobar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.



#### **IV. Discusión**

El estudio permitió demostrar la correlación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según opinión de educadores de la I.E M. Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020. Ya que existe una tendencia mundial por asumir el reto de elevar el nivel la calidad educativa, ante los resultados alarmantes, por la que UNESCO, UNICEF, el Banco Mundial, el UNFPA, el PNUD, ONU Mujeres y el ACNUR, en el acuerdo Mundial sobre la Educación 2015 en Corea se aprobó la Declaración de Incheon para la Educación 2030, en que se firmó 11 compromisos por anticipado para 15 años venideros, implantando en el compromiso nueve que se vigilará por una educación de calidad, siendo indispensable robustecer la formación de los directivos y los procesos que permitan analizar los avances de la misma.

En cuanto a la contrastación, a partir del objetivo general de la investigación, determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, y la hipótesis general, existe relación entre las competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Se comprobado con Rho de Spearman 0,730 y  $p=0,000$  la correlación alta, positiva y significativa entre competencias directivas y calidad educativa, coincidiendo con la investigación de Morillo (2017) Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario, quien demostró que las competencias gerenciales influyen en un nivel alto en el logro de la calidad educativa en las instituciones del Nivel Primario.

Así mismo coincide con los resultados de Tafur (2018) *“Las competencias que las directoras de tres instituciones educativas de gestión privada de Lima”* Siendo la conclusión principal: Las 3 líderes pedagógicas de las instituciones particulares de Lima confirman que las competencias de liderazgo, la planificación, la labor en equipo, las relaciones interpersonales, las decisiones que toman y el deber ético son de vital importancia en la gestión escolar. Además, algunas manifiestan ejercer competencias como: la planificación institucional, el sostenimiento y la promoción de la democracia en cuanto a la participación de todos los colaboradores de la I.E y del cuerpo social en beneficio del logro de los aprendizajes, de la mejora del clima escolar cimentado en el respeto mutuo, el liderazgo y promoción de actuaciones educativas con la plana docente y utilizan el acompañamiento

pedagógico cumpliendo con la administración de la calidad de cada ruta pedagógica. Estas competencias fueron evaluadas desde la percepción de los estudiantes y su propia declaración

De igual forma, Araiza, Magaña y García, y Carrillo (2015) Valoración de los estándares de gestión directiva una organización educativa. Investigación con metodología cuantitativa. Los resultados mostraron que los directivos se ubican en un nivel promedio de desempeño, aunque con ciertas limitantes. Los estándares con más altos niveles fueron Liderazgo efectivo y Comunicación del desempeño, el más bajo con las Redes escolares. La resultó casi nula y no significativa fue con antigüedad en el servicio. Así también es coherente con la tesis de Pereda (2016) Estudio de las destrezas directivas con el enfoque cualitativo basado en análisis documental en archivos escalafonarios. Los resultados demostraron que el escenario existente en las instituciones públicas requiere la versatilidad de las pericias directivas, que ofrezcan el desarrollo de una mejor atención a la ciudadanía. Se requiere de directivos, responsables, que manejen adecuadamente las competencias y habilidades que transforman vidas e impulsan organizaciones y economías, es que, sin las competencias adecuadas, las personas no se promueven en las organizaciones, en la sociedad, en la tecnología, pues afectaría al crecimiento económico de su contexto.

De la misma forma se asemeja con los resultados de Serrano (2017) Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. Pues al concluir manifiesta que la aspiración de toda persona es alcanzar la plenitud de vida y que ejercer la dirección es para el directivo un ambiente natural para lograr sus funciones. El directivo necesita de habilidades técnicas para cumplir sus responsabilidades es decir utilizando sus competencias directivas. También debe incrementar su crecimiento personal y el de los servidores de escuela apoyándolos para ser mejores personas.

En referencia al primer O.E., establecer la correlación entre las competencias directivas y equidad, y la primera H.E., las competencias directivas se relacionan con la equidad, según parecer del educador de la I.E M. Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Se demostró con el Rho de Spearman 0,692 y  $p=0,000$ , demuestra correlación moderada, positiva y significativa entre competencias directivas y equidad, lo que coincide con la investigación de Corona, Ramírez y Vázquez (2017); Piñeiro, C. B., García, B. P. S., & Marcos, S. A. (2016); Torres, E. M. V., & Gutiérrez, I. P. (2017), demostraron en sus

conclusiones que las contradicciones y obstáculos de tradición burocrática hacia un modelo de competencias de autonomía y liderazgo, permite elevar el nivel de competencias directivas, su implementación se encuentra en fase de desarrollo y su validación a través del método de experto.

En el mismo sentido coincide Martínez, Guevara y Valles (2016) la gestión en el aula y la calidad educacional. Concluyeron en que mejorar la calidad educativa, no implica el llenado de formatos para los resultados de las evaluaciones, fundamentándolo con la obligación abatir el rezago educativo, así también el tiempo que quita lo administrativo en el proceso de aprendizaje, es decir, se descuida la función del docente en el aula, por cumplir con lo administrativo. Así también Quispe (2018) “*Gestión pedagógica y calidad educativa en colegios estatales*”. Siendo, los resultados ( $\rho=,789$ ). Indican, mientras mayor sea la gestión pedagógica mayor será la calidad en la educación. Objetivo específico 1 ( $\rho=,751$ ), a mejor gestión pedagógica se incrementa la eficiencia educativa. Objetivo específico 2 ( $\rho=,796$ ), mientras incrementa la gestión pedagógica se eleva la eficacia educativa. Objetivo específico 3 ( $\rho=,728$ ;  $p<0,05$ ), si eleva el nivel de gestión pedagógica también se incrementa la pertinencia educativa. Caso opuesto es lo demostrado por Chamba (2016) Gestión pedagógica y servicio educativo de calidad. A partir de los datos de IPEBA Y SINEACE se demostró que la gestión pedagógica y calidad educativa como un servicio en la O.E. evidencian una correlación inversa débil.

En la misma dirección coinciden Muñinco y Huayhuameza (2018) Las competencias directivas y su relación con la planeación estratégica en la gestión pública de Huamanga en el año 2018. Conclusiones: las competencias directivas se relacionan significativamente con la planeación estratégica en la gestión pública de Huamanga en el año 2018, en razón los resultados ( $\text{Tau}_b=0,729$ ) El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización; ( $\text{Tau}_b=0,828$ ) La motivación laboral se relaciona significativamente con la dirección; ( $\text{Tau}_b=0,591$ ).

En cuanto al segundo O.E., comprobar la correlación entre las competencias directivas y relevancia educativa, y la segunda hipótesis existe relación entre las competencias directivas y relevancia educativa, según opinión del profesor de la I.E M. Cabello de Carbonera UGEL

02 Rímac, 2020. Se demostró con Rho de Spearman 0,692 y  $p=0,000$ , una correlación moderada, positiva y significativa entre las competencias directivas y la relevancia educativa, que muestran semejanzas con los resultados de la tesis de Meza (2017) El director escolar desde el enfoque socio formativo. El resultado fue la construcción de un perfil del director escolar que propone que el líder además de organizar la participación de todos los colaboradores y la potencializa. El director de una institución socio formativa entiende que el fin primordial de su gestión es la formación integral de los miembros del equipo mediante los proyectos que emprenden colaborativamente para la formación completa de los estudiantes.

En relación al tercer O.E., establecer la correlación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, y la tercera hipótesis existe relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, considerando la opinión del educador de la I.E M. Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Cuyos resultados a partir de Rho de Spearman 0,702 y  $p=0,000$ , lo que demostró una correlación alta, directa y con significancia entre las competencias directivas y pertinencia educacional, los que no coinciden con los de Lavín (2016) Competencias directivas que refuerzan el liderazgo distribuido y promueven una mejora escolar. Sus conclusiones exponen: al potenciar las competencias profesionales o directivas que asume los equipos de gestión, demostraron que las prácticas y liderazgos demuestran desigualdad social y educativa. Además, la comunidad educativa manifiesta que, en un período de reformas educacionales, que es preciso asumir competencias directivas que potencien un liderazgo democrático, que mejoren las relaciones de convivencia, claridad pedagógica respecto a la misión y visión institucional, que permita elevar el nivel académico, la convivencia y la formación ética basada en valores.

Así también es totalmente opuesto los resultados de Fernández (2018); Inquilla Mamani, J., Calsina Ponce, W. C., & Velazco Reyes, B. (2017); Montes, C. A. E. (2016). . Manifiestan en sus conclusiones, si existen diferencias al comparar las percepciones frente a las expectativas con los resultados de la calidad y calidad ponderada ambos valores son negativos lo que indica bajo nivel de calidad del servicio educativo de los estudiantes de la carrera de carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP filial Cajamarca, 2018, es decir la expectativa está insatisfecha.

Con relación al cuarto O.E., comprobar la correlación entre las competencias directivas y eficacia educativa, y la cuarta H.E., las competencias directivas se relacionan con la eficacia educativa, según opinión del maestro de la I.E M. Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020. Sus resultados arrojaron según Rho de Spearman 0,614,  $p=0,000$ , implicando correlación significativa, moderada y positiva, lo que concuerda con Barrientos, Silva y Antúnez(2016) Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. Demostrando que, los directivos le otorgan un papel esencial a las cualidades personales, basadas en valores humanos que promuevan la participación. Asumen indispensable activar habilidades sociales como factores de nexos para mantener las relaciones interpersonales adecuadas entre los agentes educativos. Por unanimidad demuestran la importancia que suma los conocimientos teóricos para asumir el cargo de manera eficiente.

En el mismo sentido Barrientos, Silva y Antúnez (2016); Lujan Otiniano, H. (2017); Panebra Arango, M. L. (2019). Se demostraron que los niveles esperados y por otro se responsabiliza a los evaluados sobre la calidad del sistema, se cumple los criterios de calidad que el Estado asume el rol de control y supervisión del servicio de la educación.

Así también Farro (2018); Figueroa Ramos, J. E. (2017); Flores Gómez, S. S. (2018). Coinciden en sus conclusiones, demostrando que, existen suficientes argumentos estadísticos e investigativos que permite confirmar que las competencias directivas se relacionan significativamente con el crecimiento institucional, a partir del valor de  $Tau_b=0,786$  y con las dimensiones desarrollo institucional; ( $Tau_b=0,633$ ) con la calidad del servicio educativo; ( $Tau_b=0,486$ ) con la equidad del servicio educativo; ( $Tau_b=0,722$ ) con la pertinencia del servicio educativo.

Así mismo Díaz (2017) y Capcha, Y. A. H. (2019), llegan conclusiones semejantes, plantean que calidad de la gestión educativa y la dirección institucional se relacionan y son el soporte del desempeño docente, trabajo colaborativo con la familia y la comunidad, utilidad de la información, ambiente y recursos de aprendizaje; en el proceso obtención de la acreditación, en los colegios estatales del nivel secundario, zona urbana de un distrito de Iquitos en porcentajes 41,2 % es suficiente, el 29,4 % es muy suficiente, y el 29,4 % insuficiente, año 2016.

## V. Conclusiones

**Primera.** Siendo los resultados del estadígrafo Rho de Spearman 0, 730 lo que indica una correlación alta y positiva; además  $p = 0,000$ . Se concluye que existe relación significativa entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

**Segunda.** Demostrándose en los resultados de Rho de Spearman 0, 683, implicando una correlación moderada y positiva, además  $p= 0,000$ , Se concluye que existe relación significativa entre las competencias directivas y la equidad según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

**Tercera.** Se asegura a partir de las puntuaciones halladas a partir de Rho de S: 0, 692, indicando una correlación moderada y positiva, además  $p= 0,000$ , Se concluye que existe relación significativa entre las competencias directivas y la relevancia educativa según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

**Cuarta.** Siendo los resultados de análisis de Rho de Spearman 0, 702, demuestran que hay correlación alta y positiva, además  $p= 0,000$ , Se concluye que existe relación significativa entre las competencias directivas y la pertinencia educativa según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

**Quinta.** Demostrándose en los resultados del análisis de la prueba de Rho de Spearman 0, 614, precisa que la correlación es moderada y positiva, además  $p= 0,000$ , Se concluye que existe relación significativa entre las competencias directivas y la eficacia educativa según percepción del docente la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Se ha demostrado correlación entre competencias directivas y calidad educativa es significativa. Por lo tanto, se recomienda a los directivos y UGEL a seguir reforzando la identidad, compromiso con la misión educativa, así como el liderazgo directivo en la valoración del acompañamiento de la gestión pedagógica para fortalecer la calidad educativa.
- Segunda.** Se ha demostrado correlación entre competencias directivas y la equidad es significativa. Por lo que se recomienda a los directivos y UGEL seguir reforzando las capacidades de resolución de problemas, toma de decisiones, planificación y evaluación para atender a las necesidades individuales, dar oportunidades y atender la diferenciada a la diversidad
- Tercera.** Se ha demostrado correlación entre las competencias directivas y la relevancia educativa es significativa. Por lo que se recomienda a los directivos y UGEL seguir reforzando la gestión del cambio, contribuir en formación integral de estudiantes, actualización del personal, innovar y dar condiciones de trabajo para atender los principios del sistema educativo, en su contexto y promover la integración a las necesidades sociales actuales.
- Cuarta.** Se ha demostrado correlación entre las competencias directivas y la pertinencia educativa es significativa. Por lo que se recomienda a los directivos y UGEL seguir promoviendo el trabajo en equipo, en la cultura de reconocimiento, la comunicación efectiva, la reflexión sobre la práctica para contribuir con la adaptación y atención a las necesidades y características de aprendizaje de los estudiantes.
- Quinta.** Se ha demostrado correlación entre las competencias directivas y la eficacia educativa es significativa. Por lo que se recomienda a los directivos y UGEL seguir promoviendo los grupos de estudio, los proyectos de cooperación, las relaciones con la comunidad, el trabajo en red, el cumplimiento de normas educativas y administrativas, para el logro de oobjetivos observables y medibles, que facilite medir aspectos de la gestión y verificar el aprendizaje.

## Referencias

- Arocho, W. R. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista Electrónica" Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(1), 1-28.
- Barrientos, C., Silva, P., & Antúnez Marcos, S. (2016). *El papel directivo y la promoción de la participación de las familias y la comunidad en las escuelas básica*. El caso de la comuna de Panguipulli-Chile.
- Barrientos, C., Silva, P., & Antúnez, S. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Educación*, 25(49), 45-62.
- Bernal, D., Martínez, M. L., & Parra, A. Y. (2015). *Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas*.
- Braslavsky, C. (1999). II. Estudios de casos sobre la reforma de la gestión en América Latina. *La gestión: en busca del sujeto*, 69.
- Capcha, Y. A. H. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 243-261.
- Cardoso-Espinoza, E.O. (2018) *Evaluación de las Competencias Directivas en los Egresados de los Posgrados en Administración*. ResearchGate. Net
- Chamba, F. (2016). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo de la IE "Juan León Mera" del cantón las Lajas en el periodo lectivo 2014-2015* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú).
- Chipana, M. (2015). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro-2013*. ENVES DE IPEBA
- Colos, F. (2018). Competencias gerenciales y gestión institucional en la Institución Educativa Pública "Los Morochucos". Pampa Cangallo, Ayacucho 2018.



- Díaz (2017) “*La gestión educativa de calidad en el transcurso de la acreditación, en las instituciones educativas*”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima–Perú).
- Durán, F. (2018). La Evaluación de la calidad educativa en Chile: instrumentos de control y rendición de cuentas. *Revista Educación, Política y Sociedad*.
- Educación, M. D. (2016). Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local/Regional).
- Fernández, V. (2018). *Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas filial Cajamarca*.
- Figuroa, S. (2018). Competencias directivas y desarrollo institucional en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2018.
- Figuroa, J. E. (2017). Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista–Callao, 2015.
- Flores Gómez, S. S. (2018). Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Cristóbal” de Huamali–Jauja.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Inquilla, J., Calsina, W. C., & Velazco, B. (2017). La calidad educativa y administrativa vista desde dentro: caso Universidad Nacional del Altiplano-Puno-Perú 2017. *Comunicación*, 8(1), 5-15.
- Lazo, H. E. R. (2019). Liderazgo sistémico: una idea para el mundo actual. *Res non verba revista científica*, 9(1), 37-50.
- Marcone, F. (2013). Calidad educativa, acreditación y formación integral.

- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Mendoza, S. M. A., & Vargas, L. E. C. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 64(1), 99-113.
- Mendoza, S. M. A., & Vargas, L. E. C. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 64(1), 99-113.
- Meza, S. R. H., & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de pedagogía*, 38(102), 164-194.
- Montes, C. A. E. (2016). Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 6(10), 141-151.
- Morales Hernandez, S. V. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca, año 2018.
- Moreno, M. A. (2011), ¿Qué es la Teoría General de Sistemas?, El blog Salmòn
- Muñinco, A., & Huayhuameza, E. M. (2018). *Competencias directivas y planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2018*.
- Orellana, L. I. (2018). Prácticas restaurativas para mejorar gestión de procesos productivos en las estudiantes de la Institución Educativa Pública Virgen de Fátima.
- Panebra, M. L. (2019). Calidad educativa en la Institución Educativa N° 6062 PERÚ EE UU-Villa El Salvador-Perú-2018.
- Paredes, E. I. (2019). *Planificación estratégica y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariátegui de Lima*.

- Pereda, F. J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba.*
- Piñero, C. B., García, B. P. S., & Marcos, S. A. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Educación*, 25(49), 45-62.
- Quispe, R. Y. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 2018.*
- Raffino, M. (2019) Revista concepto Última edición. Cómo citar: "Eficacia". Recuperado de: <https://concepto.de/eficacia/>.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación Científica (5 ta. Ed.). *Lima: Editorial Visión Universitaria.*
- Schmelkes, S. I. (2018). Definiciones de calidad de la educación en el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216.
- Tafur, R. M. *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima.*
- Terán, Y. D. C. M. (2017). Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario. *Revista Scientific*, 2(3), 118-137. CAMBIAR
- X Morillo, Y. (2017)
- Terán, Y. D. C. M. (2017). Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario. *Revista Scientific*, 2(3), 118-137.

- Tolentino, R. E. (2014). Calidad del servicio educativo en docentes de los “Centro de Desarrollo Comunal”(CEDECOM) de los distritos de La Esperanza y Víctor Larco, Trujillo–2014.
- Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*.
- Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria*. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- Torres, E. M. V., & Gutiérrez, I. P. (2017). Competencias directivas del docente universitario. *Revista panamericana de pedagogía. Saberes y quehaceres del pedagogo*, (10).
- Trinidad, Y. A. (2016). *Análisis de los procesos de evaluación para una gestión de calidad de los centros educativos del segundo ciclo de tanda extendida del nivel primario del distrito educativo 10-02*. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.
- Valerio, M. D. J. O., Baez, M. G. B., & Magaña, A. C. M. (2009). El paradigma pedagógico constructivista en el Posgrado en Ciencias de Salud Pública. *Hekademus: Revista Científica de la Fundación Iberoamericana para la Excelencia Educativa*, (6), 20-25.
- Vásquez, A. (2013). Calidad y calidad educativa. *Revista de investigación educativa*, Vol. 17. N°2, 49-71. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Velázquez, L. C., Ramírez, G., & Vázquez, E. (2017). Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 1(3), 23-28.

Yance, B. (2018). Competencias directivas y desarrollo económico local en la Municipalidad Provincial de Vilcashuamán 2018.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia.

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título: Competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac, 2020.</b>							
<b>Autor: María Luisa Sipán Baltazar</b>							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?  <b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y equidad, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?  ¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y relevancia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.  <b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre las competencias directivas y equidad, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020  Determinar la relación entre las competencias directivas y relevancia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre las competencias directivas y la calidad educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.  <b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre las competencias directivas y equidad, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.  Existe relación entre las competencias directivas y relevancia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.	<b>Variable 1: Competencias directivas</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Identidad y compromiso con la misión</b>	Identificación y compromiso. Liderazgo directivo Inspira aprecio y valoración Acompañamiento	1,2,3,4,5	Escala ordinal tipo Likert	Bajo: (35 - 81)  Medio: (82 -128)  Alto: (129-175)
			<b>Presencia activa en los procesos del colegio</b>	Resolución de problemas Presencia en la I.E. Toma de decisiones	6,7,8,	Nunca actúa de esa manera (1)  Pocas veces actúa de esa manera (2)	
			<b>Planificación del desarrollo institucional</b>	Planificación y evaluación Participación en proyecto educativo Seguimiento a la evaluación Gestión del cambio	9,10,11,12,13,14	Regularmente actúa de esa manera (3)	
			<b>Gestión para la formación integral del alumnado</b>	Formación integral de los estudiantes Seguimiento y evaluación de la calidad	15,16	Con frecuencia actúa de esa manera (4)	
			<b>Gestión de la innovación y del cambio</b>	Actualización de la formación del personal. Ambiente de trabajo Innovación	17,18,19	Siempre actúa de esa manera (5)	
			<b>Gestión de la participación y el trabajo articulado de la comunidad educativa</b>	Trabajo en equipo Cultura de reconocimiento Comunicación efectiva Clima de trabajo	20,21,22,23		
			<b>Reflexión de la práctica</b>	Reflexión sobre la práctica Participación Grupos de estudio	24,25,26		
				Proyectos de cooperación Conocimiento y capacidad Análisis de Contexto	27,28,29,30,31		

¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?	Determinar la relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020	Existe relación entre las competencias directivas y pertinencia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.	<b>Apertura al entorno y al trabajo en red</b>	Relaciones con la comunidad Trabajo en red.	32,33,34,35		
			<b>Gestión administrativa</b>	Normativa legal vigente Cumplimiento de normas educativas Cumplimiento de rol administrativo			
<b>Variable 2: Calidad educativa</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Cuál es la relación entre las competencias directivas y eficacia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020?	Determinar la relación entre las competencias directivas y eficacia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020	Existe relación entre las competencias directivas y eficacia educativa, según percepción del docente de la I.E Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02 Rímac, 2020.	<b>Equidad</b>	Atiende a las necesidades individuales Oportunidades y recursos. Atención diferenciada a la diversidad	1,2,3,4,5,6	5: No muy de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni sí, ni no 2: En desacuerdo. 1: Muy en desacuerdo	No óptimo (24-56) En proceso (57-88) Óptimo (89-120)
			<b>Relevancia educativa</b>	Atiende los principios del sistema educativo Atiende en un contexto temporal determinado.	7,8,9,10,11,12		
			<b>Pertinencia educativa</b>	Promueve la integración a las necesidades sociales actuales			
			<b>Eficacia educativa</b>	Debe ser significativo Se adapta a las necesidades y características. Atiende las necesidades de aprendizaje. Objetivos observables y medibles Mide aspectos de la gestión. Verifica el aprendizaje.	13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24		



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Sustantiva explicativa</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte trasversal.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 400 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 105 unidades muestrales</p>	<p><b>Variable 1:</b> Competencias directivas</p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Escala Likert</p> <p><b>Autor:</b> Asociación de Colegios Jesuitas de Venezuela (ACSI)</p> <p><b>Año:</b> 2017</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizaciones educativas privadas y estatales.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Los docentes marcan en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una escala cualitativa y una valoración cuantitativa: Nunca actúa de esa manera (1), Pocas veces actúa de esa manera (2), Regularmente actúa de esa manera (3), Con frecuencia actúa de esa manera (4), Siempre actúa de esa manera (5), con un total de 35 ítems</p> <p><b>Validez:</b> Mediante Juicio de expertos</p> <p><b>Confiabilidad:</b> Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, 0,900</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> intervalos y diagrama de barras. (Cuando la tesis está terminada)</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> la prueba estadística de Regresión ordinal por tener la intención de demostrar la causa y efecto para validar la hipótesis. (Cuando la tesis está terminada)</p>	
<p><b>Variable 2:</b> Calidad educativa</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Escala de Likert</p> <p><b>Autor:</b> Yessica Elizabeth Allauca Ramírez</p> <p><b>Año:</b> 2019</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Organizaciones educativas privadas y estatales.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Los docentes marcarán en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa y cuantitativa: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni si, ni no (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) con un total de 24 ítem.</p> <p><b>Validez:</b> Mediante Juicio de expertos.</p> <p><b>Confiabilidad:</b> Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, 0,870</p>				

## ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POS GRADO – UCV

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

El cuestionario está formado por 35 competencias agrupadas en 9 aspectos a evaluar. Cada competencia deberá ser evaluada con una “x” en una escala del 1 al 4, donde 1 representa el menor nivel de desempeño y 4 el mayor nivel, de la siguiente forma:

- 1= Nunca actúa de esa manera
- 2 = Pocas veces actúa de esa manera.
- 3 = A veces actúa de esa manera.
- 4 = Con frecuencia actúa de esa manera.
- 5 = Siempre actúa de esa manera.

Por favor, completen el cuestionario en su totalidad, de forma anónima, y luego devuélvanlo.

Competencias Directivas	1	2	3	4	5
<b>A. IDENTIDAD Y COMPROMISO CON LA MISIÓN</b>					
1. Refleja claramente, en su modo de ser y actuar, una identificación y compromiso con la misión y los lineamientos educativos de la I.E.					
2. Actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades y decisiones necesarias para cumplir la misión y los objetivos educativos del colegio, según su cargo.					
3. Enfoca su acción directiva hacia el logro de la excelencia humana y cristiana, tanto en su modo de proceder personal como en la exigencia a los equipos que están bajo su responsabilidad.					
4. Inspira aprecio y valoración hacia la institución en los estudiantes, el personal y los padres y representantes.					
5. Muestra compromiso con la I.E.					
6. Acompaña y promueve el acompañamiento al personal y a los estudiantes como medio fundamental para el crecimiento personal y profesional.					
<b>B. PRESENCIA ACTIVA EN LOS PROCESOS DEL COLEGIO</b>					
7. Está al tanto de lo que ocurre en el colegio, en especial de las situaciones problemáticas.					
8. Mantiene una presencia constante en el colegio participando activa y eficazmente en las actividades que lo implican.					
9. Muestra disposición para implicarse en la resolución de situaciones y en la toma de decisiones con otros miembros de la comunidad educativa involucrados.					
<b>C. PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>					
10. Promueve sistemáticamente una cultura de la planificación y evaluación en las diversas instancias y niveles educativos de la institución.					
11. Participa en la elaboración, revisión y actualización constante del proyecto educativo, así como de los planes estratégicos y operativos, con metas claras y estrategias realistas.					
12. Hace seguimiento a la evaluación del grado de avance de los planes.					
13. Introduce cambios necesarios de manera pertinente y oportuna para asegurar el cumplimiento de los objetivos del colegio.					

14. Prioriza el logro de los objetivos generales del colegio, antes que los intereses propios y los de instancias o áreas específicas.					
15. Forma personal de relevo, identificado con la misión educativa del colegio, para ocupar cargos administrativos/directivos					
<b>D. GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ALUMNADO</b>					
16. Trabaja para que, tanto los docentes en el aula como las acciones institucionales se enfoquen en la formación integral de los estudiantes.					
17. Promueve el desarrollo y aplicación de sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la educación en función de los aprendizajes de los estudiantes.					
<b>E. GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CAMBIO</b>					
18. Impulsa y atiende de modo especial la actualización de la formación del personal.					
19. Genera un ambiente de trabajo en que las personas se sienten animadas a experimentar, innovar y a compartir nuevas ideas para la mejora de su acción educativa.					
20. Lidera la ejecución de proyectos innovadores que implican asumir desafíos y modificar la forma en que se están haciendo las cosas.					
<b>F. GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN Y EL TRABAJO ARTICULADO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>					
21. Conformar equipos de trabajo asignando las personas más adecuadas a cada rol o tarea.					
22. Promueve una cultura de reconocimiento positivo de las personas en el desempeño de su trabajo.					
23. Promueve instancias y canales de comunicación efectivos para interactuar con distintos actores de la comunidad educativa.					
24. Genera un clima de trabajo que promueve el acercamiento con y entre docentes, tratando a todas las personas con respeto, cordialidad y empatía.					
<b>G. REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA</b>					
25. Reflexiona permanentemente sobre su práctica, confrontándola con sus equipos de trabajo.					
26. Promueve espacios de reflexión/evaluación con los diversos actores e instancias de la comunidad sobre las prácticas educativas y los resultados de los estudiantes.					
27. Impulsa grupos de estudio para identificar desafíos y posibilidades para mejorar las prácticas actuales.					
<b>H. APERTURA AL ENTORNO Y AL TRABAJO EN RED</b>					
28. Impulsa instancias y proyectos de cooperación entre unidades internas y externas al colegio para potenciar el logro de los objetivos institucionales.					
29. Actúa con conocimiento y capacidad crítica ante los impactos del contexto en los procesos educativos del colegio.					
30. Aprovecha las posibilidades que ofrece el contexto en favor de la educación impartida en el colegio.					
31. Promueve el trabajo y las relaciones constructivas con la comunidad.					
32. Participa en el trabajo en red con los demás colegios y otras obras de la Compañía de Jesús, de acuerdo a su cargo.					
<b>I. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
33. Conoce y cumple con la normativa legal vigente según los requerimientos de su cargo.					
34. Divulga y hace cumplir las normas y procedimientos que regulan la labor educativa.					
35. Dedicar el tiempo necesario para el cumplimiento de su rol administrativo, sin distraerse de su rol pedagógico fundamental.					

Gracias por su colaboración.

ESCUELA DE POS GRADO – UCV.  
ENCUESTA PARA MAESTROS SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

**Estimado Maestro(a):**

La presente encuesta es parte de la tesis de investigación que tiene por finalidad la obtención de datos. La encuesta es **anónima**. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas según tu opinión, de acuerdo a como pienses o actúas.

1. Muy en desacuerdo      2. En desacuerdo      3. Ni si, ni no  
4. De acuerdo              5. Muy de acuerdo

<b>DIMENSIÓN 1: EQUIDAD EDUCATIVA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.					
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.					
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.					
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.					
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.					
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.					
<b>DIMENSIÓN 2: RELEVANCIA EDUCATIVA</b>						
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.					
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.					
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.					
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.					
11	El docente promueve aprendizajes necesarios para lograr reflexión e integración con las condiciones sociales actuales.					
12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.					

<b>DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA EDUCATIVA</b>						
1 3	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes					
1 4	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomentan una educación significativa para todos.					
1 5	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.					
1 6	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.					
1 7	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.					
1 8	El docente adapta sus contenidos a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN 4: EFICACIA EDUCATIVA</b>						
1 9	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.					
2 0	Evidenciar logros de calidad educativa en la I.E. implica para el docente medir aspectos de la gestión.					
2 1	El docente demuestra eficacia mediante el análisis de rendimiento escolar y aspectos de la gestión educativa.					
2 2	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.					
2 3	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.					
2 4	El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de resolver problemas reales de su entorno.					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Nº	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Equidad educativa</b>							
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	/		/		/		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	/		/		/		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	/		/		/		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	/		/		/		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	/		/		/		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	/		/		/		
	<b>Relevancia educativa</b>							
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	/		/		/		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	/		/		/		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	/		/		/		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	/		/		/		
11	El docente promueve aprendizajes necesarios para lograr reflexión e integración con las condiciones sociales actuales.	/		/		/		
12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	/		/		/		

<b>Pertinencia educativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓	
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomentan una educación significativa para todos.	✓		✓		✓	
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	✓		✓		✓	
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	✓		✓		✓	
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	✓		✓		✓	
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>Eficacia educativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	✓		✓		✓	
20	Evidenciar logros de calidad educativa en la I.E. implica para el docente medir aspectos de la gestión.	✓		✓		✓	
21	El docente demuestra eficacia mediante el análisis de rendimiento escolar y aspectos de la gestión educativa.	✓		✓		✓	
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	✓		✓		✓	
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	✓		✓		✓	
24	El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de resolver problemas reales de su entorno.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

DNI: 43370792

Especialidad del validador: Doctora en Educación

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

22 de 06 del 2018

  
Firma del Experto Informante.  
C.P. Pe. 143370792  
CATEDRÁTICA  
DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

N°	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Equidad educativa</b>							
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	/		/		/		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	/		/		/		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	/		/		/		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	/		/		/		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	/		/		/		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	/		/		/		
	<b>Relevancia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	/		/		/		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	/		/		/		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	/		/		/		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	/		/		/		
11	El docente promueve aprendizajes necesarios para lograr reflexión e integración con las condiciones sociales actuales.	/		/		/		
12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	/		/		/		

	<b>Pertinencia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomentan una educación significativa para todos.	✓		✓		✓		
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	✓		✓		✓		
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	✓		✓		✓		
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	✓		✓		✓		
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Eficacia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	✓		✓		✓		
20	Evidenciar logros de calidad educativa en la I.E. implica para el docente medir aspectos de la gestión.	✓		✓		✓		
21	El docente demuestra eficacia mediante el análisis de rendimiento escolar y aspectos de la gestión educativa.	✓		✓		✓		
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	✓		✓		✓		
24	El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de resolver problemas reales de su entorno.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hiroshi Kenji Meza Carbajal

DNI: 40506435

Especialidad del validador: Metodólogo

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

22 de Junio del 2019

UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
  
Mg. HIROSHI KENJI MEZA-CARBAJAL  
Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA**

N°	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Equidad educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente brinda oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes.	/		/		/		
2	El docente demuestra paciencia y estrategias para atender a las necesidades individuales de los estudiantes en el aula.	/		/		/		
3	El docente entrega materiales didácticos, libros de consulta a todos los estudiantes sin exclusión.	/		/		/		
4	El docente muestra las mismas oportunidades a los estudiantes de extrema pobreza, a los estudiantes extranjeros, de otras ideologías y los trata a todos por igual.	/		/		/		
5	El docente utiliza estrategias didácticas conforme estilo y ritmo de aprendizaje en cada estudiante.	/		/		/		
6	El docente ante un caso de inclusión resuelve el problema con respeto, sin ridiculizar, ni discriminar.	/		/		/		
	<b>Relevancia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las enseñanzas que el docente imparte en los estudiantes son acordes al Diseño Curricular Nacional.	/		/		/		
8	La programación curricular, unidades y sesiones, que el docente formula contribuyen al desarrollo del sistema educativo.	/		/		/		
9	Lo que el docente enseña en la I.E está orientado al desarrollo integral de la personalidad humana.	/		/		/		
10	El docente procura brindar educación a partir de su propio contexto temporal, priorizando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante.	/		/		/		
11	El docente promueve aprendizajes necesarios para lograr reflexión e integración con las condiciones sociales actuales.	/		/		/		
12	El docente promueve la formación de competencias necesarias para lograr integración adecuada con las demandas sociales actuales.	/		/		/		

	<b>Pertinencia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La educación impartida por el docente responde a los intereses y necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
14	El docente cuida que la experiencia y conocimientos previos de los estudiantes fomentan una educación significativa para todos.	✓		✓		✓		
15	El docente asume la flexibilidad del DCN y la adapta a las necesidades de aprendizaje y características de los alumnos.	✓		✓		✓		
16	El docente imparte educación conforme el contexto social y cultural, logrando aprendizajes significativos para todos.	✓		✓		✓		
17	El docente procura mediante el currículo actual atender a la diversidad cultural.	✓		✓		✓		
18	El docente adapta sus contenidos a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Eficacia educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El docente mide el logro de los objetivos en razón de resultados concretos.	✓		✓		✓		
20	Evidenciar logros de calidad educativa en la I.E. implica para el docente medir aspectos de la gestión.	✓		✓		✓		
21	El docente demuestra eficacia mediante el análisis de rendimiento escolar y aspectos de la gestión educativa.	✓		✓		✓		
22	El docente demuestra eficacia al cumplir realmente los objetivos y metas propuestos al inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
23	La eficacia educativa para el docente consiste en lograr que funcionen los factores que influyen en la educación integral del estudiante.	✓		✓		✓		
24	El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de resolver problemas reales de su entorno.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karlo Ginno Quinones Castillo

DNI: 09796313

Especialidad del validador: Metodologo (Maestria en Educacion mencion Psicologia Educativa)

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Junio del 2019

G. Quinones

Firma del Experto Informante.

**Mg. Karlo Ginno Quinones Castillo**  
Docente Universitario

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD Y COMPROMISO CON LA MISIÓN</b>							
1	Refleja claramente, en su modo de ser y actuar, una identificación y compromiso con la misión y los lineamientos educativos de la I.E	√		√		√		
2	Actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades y decisiones necesarias para cumplir la misión y los objetivos educativos del colegio, según su cargo.	√		√		√		
3	Enfoca su acción directiva hacia el logro de la excelencia humana y cristiana, tanto en su modo de proceder personal como en la exigencia a los equipos que están bajo su responsabilidad.	√		√		√		
4	Inspira aprecio y valoración hacia la institución en los estudiantes, el personal y los padres y representantes.	√		√		√		
5	Muestra compromiso con la I.E.	√		√		√		
6	Acompaña y promueve el acompañamiento al personal y a los estudiantes como medio fundamental para el crecimiento personal y profesional.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2 PRESENCIA ACTIVA EN LOS PROCESOS DEL COLEGIO</b>							
7	Está al tanto de lo que ocurre en el colegio, en especial de las situaciones problemáticas.	√		√		√		
8	Mantiene una presencia constante en el colegio participando activa y eficazmente en las actividades que lo implican.	√		√		√		

9	Muestra disposición para implicarse en la resolución de situaciones y en la toma de decisiones con otros miembros de la comunidad educativa involucrados.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 C. PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Promueve sistemáticamente una cultura de la planificación y evaluación en las diversas instancias y niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
11	Participa en la elaboración, revisión y actualización constante del proyecto educativo, así como de los planes estratégicos y operativos, con metas claras y estrategias realistas.	✓		✓		✓		
12	Hace seguimiento a la evaluación del grado de avance de los planes.	✓		✓		✓		
13	Introduce cambios necesarios de manera pertinente y oportuna para asegurar el cumplimiento de los objetivos del colegio.	✓		✓		✓		
14	Prioriza el logro de los objetivos generales del colegio, antes que los intereses propios y los de instancias o áreas específicas.	✓		✓		✓		
15	Forma personal de relevo, identificado con la misión educativa del colegio, para ocupar cargos administrativos/directivos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ALUMNADO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Trabaja para que, tanto los docentes en el aula como las acciones institucionales se enfoquen en la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Promueve el desarrollo y aplicación de sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la educación en función de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5 GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CAMBIO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Impulsa y atiende de modo especial la actualización de la formación del personal.	✓		✓		✓		



19	Genera un ambiente de trabajo en que las personas se sienten animadas a experimentar, innovar y a compartir nuevas ideas para la mejora de su acción educativa.	√		√		√		
20	Lidera la ejecución de proyectos innovadores que implican asumir desafíos y modificar la forma en que se están haciendo las cosas.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 6 GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN Y EL TRABAJO ARTICULADO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>							
21	Conforma equipos de trabajo asignando las personas más adecuadas a cada rol o tarea.	√		√		√		
22	Promueve una cultura de reconocimiento positivo de las personas en el desempeño de su trabajo.	√		√		√		
23	Promueve instancias y canales de comunicación efectivos para interactuar con distintos actores de la comunidad educativa.	√		√		√		
24	Genera un clima de trabajo que promueve el acercamiento con y entre docentes, tratando a todas las personas con respeto, cordialidad y empatía.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 7 REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Reflexiona permanentemente sobre su práctica, confrontándola con sus equipos de trabajo.	√		√		√		
26	Promueve espacios de reflexión/evaluación con los diversos actores e instancias de la comunidad sobre las prácticas educativas y los resultados de los estudiantes.	√		√		√		
27	Impulsa grupos de estudio para identificar desafíos y posibilidades para mejorar las prácticas actuales.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Impulsa instancias y proyectos de cooperación entre unidades internas y externas al colegio para potenciar el logro de los objetivos institucionales.	√		√		√		

29	Actúa con conocimiento y capacidad crítica ante los impactos del contexto en los procesos educativos del colegio.	√		√		√		
30	Aprovecha las posibilidades que ofrece el contexto en favor de la educación impartida en el colegio.	√		√		√		
31	Promueve el trabajo y las relaciones constructivas con la comunidad.	√		√		√		
32	Participa en el trabajo en red con los demás colegios y otras obras de la Compañía de Jesús, de acuerdo a su cargo.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 9</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Conoce y cumple con la normativa legal vigente según los requerimientos de su cargo.	√		√		√		
34	Divulga y hace cumplir las normas y procedimientos que regulan la labor educativa.	√		√		√		
35	Dedica el tiempo necesario para el cumplimiento de su rol administrativo, sin distraerse de su rol pedagógico fundamental.	√		√		√		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los requisitos para ser aplicado**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:** **Delia Agripina Cerrón Poma**

**DNI: N° 07983859**

**Especialidad del validador: Temática en Gerencia y Administración de la Educación**

**31 de julio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD Y COMPROMISO CON LA MISIÓN</b>							
1	Refleja claramente, en su modo de ser y actuar, una identificación y compromiso con la misión y los lineamientos educativos de I.E.	√		√		√		
2	Actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades y decisiones necesarias para cumplir la misión y los objetivos educativos del colegio, según su cargo.	√		√		√		
3	Enfoca su acción directiva hacia el logro de la excelencia humana y cristiana, tanto en su modo de proceder personal como en la exigencia a los equipos que están bajo su responsabilidad.	√		√		√		
4	Inspira aprecio y valoración hacia la institución en los estudiantes, el personal y los padres y representantes.	√		√		√		
5	Muestra compromiso con la I.E.	√		√		√		
6	Acompaña y promueve el acompañamiento al personal y a los estudiantes como medio fundamental para el crecimiento personal y profesional.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2 PRESENCIA ACTIVA EN LOS PROCESOS DEL COLEGIO</b>							
7	Está al tanto de lo que ocurre en el colegio, en especial de las situaciones problemáticas.	√		√		√		
8	Mantiene una presencia constante en el colegio participando activa y eficazmente en las actividades que lo implican.	√		√		√		

9	Muestra disposición para implicarse en la resolución de situaciones y en la toma de decisiones con otros miembros de la comunidad educativa involucrados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 C. PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Promueve sistemáticamente una cultura de la planificación y evaluación en las diversas instancias y niveles educativos de la institución.	✓		✓		✓		
11	Participa en la elaboración, revisión y actualización constante del proyecto educativo, así como de los planes estratégicos y operativos, con metas claras y estrategias realistas.	✓		✓		✓		
12	Hace seguimiento a la evaluación del grado de avance de los planes.	✓		✓		✓		
13	Introduce cambios necesarios de manera pertinente y oportuna para asegurar el cumplimiento de los objetivos del colegio.	✓		✓		✓		
14	Prioriza el logro de los objetivos generales del colegio, antes que los intereses propios y los de instancias o áreas específicas.	✓		✓		✓		
15	Forma personal de relevo, identificado con la misión educativa del colegio, para ocupar cargos administrativos/directivos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ALUMNADO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Trabaja para que, tanto los docentes en el aula como las acciones institucionales se enfoquen en la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Promueve el desarrollo y aplicación de sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la educación en función de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5 GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y DEL CAMBIO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Impulsa y atiende de modo especial la actualización de la formación del personal.	✓		✓		✓		

19	Genera un ambiente de trabajo en que las personas se sienten animadas a experimentar, innovar y a compartir nuevas ideas para la mejora de su acción educativa.	√		√		√		
20	Lidera la ejecución de proyectos innovadores que implican asumir desafíos y modificar la forma en que se están haciendo las cosas.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 6 GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN Y EL TRABAJO ARTICULADO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>							
21	Conforma equipos de trabajo asignando las personas más adecuadas a cada rol o tarea.	√		√		√		
22	Promueve una cultura de reconocimiento positivo de las personas en el desempeño de su trabajo.	√		√		√		
23	Promueve instancias y canales de comunicación efectivos para interactuar con distintos actores de la comunidad educativa.	√		√		√		
24	Genera un clima de trabajo que promueve el acercamiento con y entre docentes, tratando a todas las personas con respeto, cordialidad y empatía.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 7 REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Reflexiona permanentemente sobre su práctica, confrontándola con sus equipos de trabajo.	√		√		√		
26	Promueve espacios de reflexión/evaluación con los diversos actores e instancias de la comunidad sobre las prácticas educativas y los resultados de los estudiantes.	√		√		√		
27	Impulsa grupos de estudio para identificar desafíos y posibilidades para mejorar las prácticas actuales.	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Impulsa instancias y proyectos de cooperación entre unidades internas y externas al colegio para potenciar el logro de los objetivos institucionales.	√		√		√		

29	Actúa con conocimiento y capacidad crítica ante los impactos del contexto en los procesos educativos del colegio.	✓		✓		✓		
30	Aprovecha las posibilidades que ofrece el contexto en favor de la educación impartida en el colegio.	✓		✓		✓		
31	Promueve el trabajo y las relaciones constructivas con la comunidad.	✓		✓		✓		
32	Participa en el trabajo en red con los demás colegios y otras obras de la Compañía de Jesús, de acuerdo a su cargo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 9</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Conoce y cumple con la normativa legal vigente según los requerimientos de su cargo.	✓		✓		✓		
34	Divulga y hace cumplir las normas y procedimientos que regulan la labor educativa.	✓		✓		✓		
35	Dedica el tiempo necesario para el cumplimiento de su rol administrativo, sin distraerse de su rol pedagógico fundamental.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cumple con los criterios para ser aplicado**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gliria Susana Méndez Ilizarbe**

**DNI: N° 07059554**

**Especialidad del validador: Temática en Gerencia y Administración de la Educación**

**31 de julio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo N° 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	35

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Refleja claramente, en su modo de ser y actuar, una identificación y compromiso con la misión y los lineamientos educativos de la Compañía de Jesús.	,027	,929
2. Actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades y decisiones necesarias para cumplir la misión y los objetivos educativos del colegio, según su cargo.	,447	,798
3. Enfoca su acción directiva hacia el logro de la excelencia humana y cristiana, tanto en su modo de proceder personal como en la exigencia a los equipos que están bajo su responsabilidad.	,471	,797
4. Inspira aprecio y valoración hacia la institución en los estudiantes, el personal y los padres y representantes.	,377	,800
5. Asiste anualmente a retiros o Ejercicios Espirituales.	,265	,802
6. Acompaña y promueve el acompañamiento al personal y a los estudiantes como medio fundamental para el crecimiento personal y profesional.	,210	,803

7. Está al tanto de lo que ocurre en el colegio, en especial de las situaciones problemáticas.	,341	,802
8. Mantiene una presencia constante en el colegio participando activa y eficazmente en las actividades que lo implican.	,325	,800
9. Muestra disposición para implicarse en la resolución de situaciones y en la toma de decisiones con otros miembros de la comunidad educativa involucrados.	,665	,792
10. Promueve sistemáticamente una cultura de la planificación y evaluación en las diversas instancias y niveles educativos de la institución.	,216	,802
11. Participa en la elaboración, revisión y actualización constante del proyecto educativo, así como de los planes estratégicos y operativos, con metas claras y estrategias realistas.	,484	,798
12. Hace seguimiento a la evaluación del grado de avance de los planes.	,467	,797
13. Introduce cambios necesarios de manera pertinente y oportuna para asegurar el cumplimiento de los objetivos del colegio.	,573	,793
14. Prioriza el logro de los objetivos generales del colegio, antes que los intereses propios y los de instancias o áreas específicas.	,413	,799
15. Forma personal de relevo, identificado con la misión educativa del colegio, para ocupar cargos administrativos/directivos	,460	,796
16. Trabaja para que, tanto los docentes en el aula como las acciones institucionales se enfoquen en la formación integral de los estudiantes, teniendo como referencia los Marcos Comunes de Pedagogía y Pastoral de ACSI	,790	,791
17. Promueve el desarrollo y aplicación de sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la educación en función de los aprendizajes de los estudiantes.	,616	,793
18. Impulsa y atiende de modo especial la actualización de la formación del personal.	,737	,791
19. Genera un ambiente de trabajo en que las personas se sienten animadas a experimentar, innovar y a compartir nuevas ideas para la mejora de su acción educativa.	,686	,792
20. Lidera la ejecución de proyectos innovadores que implican asumir desafíos y modificar la forma en que se están haciendo las cosas.	,653	,794
21. Conformar equipos de trabajo asignando las personas más adecuadas a cada rol o tarea.	,533	,797



22. Promueve una cultura de reconocimiento positivo de las personas en el desempeño de su trabajo.	,677	,792
23. Promueve instancias y canales de comunicación efectivos para interactuar con distintos actores de la comunidad educativa.	,544	,796
24. Genera un clima de trabajo que promueve el acercamiento con y entre docentes, tratando a todas las personas con respeto, cordialidad y empatía.	,620	,793
25. Reflexiona permanentemente sobre su práctica, confrontándola con sus equipos de trabajo.	,461	,797
26. Promueve espacios de reflexión/evaluación con los diversos actores e instancias de la comunidad sobre las prácticas educativas y los resultados de los estudiantes.	,749	,788
27. Impulsa grupos de estudio para identificar desafíos y posibilidades para mejorar las prácticas actuales.	,782	,786
28. Impulsa instancias y proyectos de cooperación entre unidades internas y externas al colegio para potenciar el logro de los objetivos institucionales.	,517	,796
29. Actúa con conocimiento y capacidad crítica ante los impactos del contexto en los procesos educativos del colegio.	,560	,794
30. Aprovecha las posibilidades que ofrece el contexto en favor de la educación impartida en el colegio.	,163	,804
31. Promueve el trabajo y las relaciones constructivas con la comunidad.	,230	,802
32. Participa en el trabajo en red con los demás colegios y otras obras de la Compañía de Jesús, de acuerdo a su cargo.	-,058	,809
33. Conoce y cumple con la normativa legal vigente según los requerimientos de su cargo.	,482	,796
34. Divulga y hace cumplir las normas y procedimientos que regulan la labor educativa.	,162	,804
35. Dedicar el tiempo necesario para el cumplimiento de su rol administrativo, sin distraerse de su rol pedagógico fundamental.	,620	,793





Variable: Calidad educativa

CALIDAD EDUCATIVA																								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3
2	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	3	1	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
8	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
9	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1
11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
12	3	4	1	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	1	4	4
13	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
15	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2
16	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4
17	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4
18	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4
19	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
25	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	3	4	4	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
27	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4
28	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
30	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	5	3	2	2	4	2	4	1	1	4	3	4	1	4
31	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
33	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4
34	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3
35	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
36	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
37	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
38	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2
39	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
40	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2
41	3	3	2	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3
42	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4
44	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
45	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
46	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
47	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
48	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	3	5	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4
53	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3		
57	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
58	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	
59	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
61	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
62	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3		
63	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
64	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
68	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
70	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5
72	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
75	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
77	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	4	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5
83	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
84	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
85	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
86	5	3	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4
87	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
88	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5
89	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4

Anexo N° 6: Consentimiento informado de la I.E.



IEE MERCEDES CABELLO DE CARBONERA  
UGEL 02 RIMAC

**AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD**

Rímac, 03 de agosto 2020

OFICIO N° 172- 2020- DICE MCC UGEL 02 RIMAC

Profesora  
María SIPAN BALTAZAR

PRESENTE

**ASUNTO: Autorización para aplicación de encuesta**

Mediante el presente le hago llegar mi saludo y a través del presente le manifiesto lo siguiente:

Recibida la solicitud por Ud. presentada sobre la aplicación de una encuesta para su trabajo de tesis, considerar muy importante que nuestra IE aliente y promueva la formación continua de los Maestros con el firme propósito de ayudar a consolidar sus competencias profesionales en beneficio de nuestras estudiantes y nuestra comunidad educativa.

Por ello, se autoriza a Ud. la aplicación de dicha encuesta, siempre que ella también sea permitida por los docentes.

Sin otro particular me despido de Ud. Reiterándole mis muestras de aprecio personal.

atentamente

Mag. Miguel Ángel Morales Otazola  
DIRECTOR  
IEE MERCEDES CABELLO DE CARBONERA

## Anexo N° 7: Evidencias de haber aplicado el instrumento

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'in:sent'. The left sidebar includes 'Redactar', 'Recibidos' (1.278), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (24), 'ESTUDIANTES IEMCDC', and 'Meet'. The main content area displays a list of sent emails, with the first one selected: 'Encuesta para trabajo de investigación - Colegas buenas tardes: Reciban un cordial s...'. A blue callout box points to the 'Enviar' icon of this email, containing the text 'Enviado a correo institucional general'. Below the list, the email content is visible, starting with 'para profesores' and 'Colegas buenas tardes: Reciban un cordial saludo, espero que se encuentren bien por casa y ue con la bendición de Dios podamos reencontrarnos pronto.' It continues with a request for support in a research project and a link to 'ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD EDUCATIVA'.

The screenshot shows a Google Forms survey titled 'ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD EDUCATIVA'. The form is in 'Preguntas' mode, showing 'Sección 1 de 5' and 'Sección 2 de 5'. The main title is 'ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD EDUCATIVA'. Below the title, the text reads: 'Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre competencias directivas y calidad educativa. Le solicito su colaboración, por favor responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.' Below this, there is a navigation instruction: 'Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección'. The second section is titled 'INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS'. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the time 17:30 on 8/08/2020.

Inicio: Calendario: Vista mensu... x Correo: Malú Sipan Baltazar - x Recibidos (1.271) - mspan@... x Mi unidad - Google Drive x ENCUESTA SOBRE COMPETEN... x

docs.google.com/forms/d/1z2axjRkSforUu7uoG4aCZahcOems7d-v4LKLOvDC7Qk/edit#responses

ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y CALIDAD

Preguntas Respuestas 89

89 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los que responden

El formulario ya no admite respuestas

Resumen Pregunta Individual

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Competencias Directivas

A. IDENTIDAD Y COMPROMISO CON LA MISIÓN

MSIPAN Tesis\_CO...docx MSIPAN Tesis\_CO...docx

Escribe aquí para buscar

17:31 8/08/2020

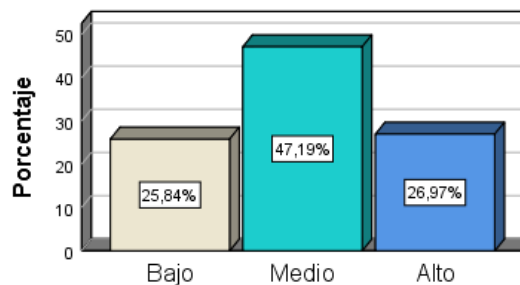


Anexo N° 8: Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Competencias directivas

**Identidad y compromiso con la misión**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	25,8
	Medio	42	47,2
	Alto	24	27,0
	Total	89	100,0

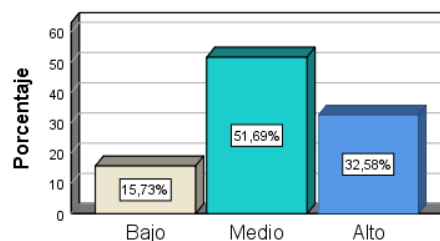
**Identidad y compromiso con la misión**



**Presencia activa en los procesos del colegio**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	15,7
	Medio	46	51,7
	Alto	29	32,6
	Total	89	100,0

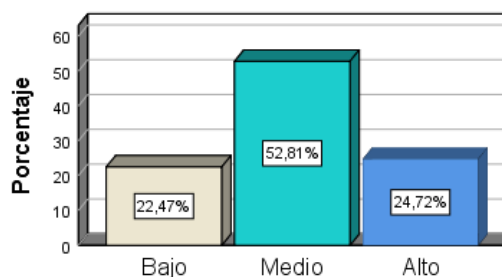
**Presencia activa en los procesos del colegio**



**Planificación del desarrollo institucional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	22,5
	Medio	47	52,8
	Alto	22	24,7
	Total	89	100,0

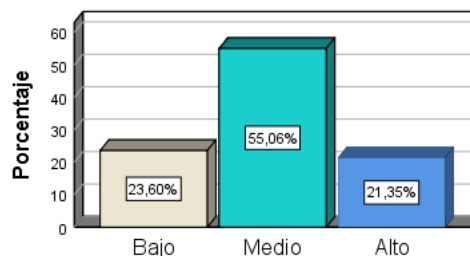
**Planificación del desarrollo institucional**



### Gestión para la formación integral del alumnado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	23,6
	Medio	49	55,1
	Alto	19	21,3
	Total	89	100,0

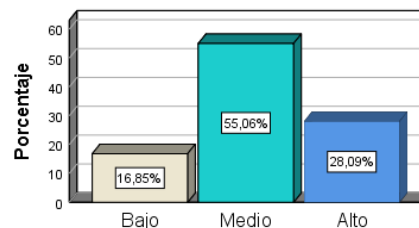
### Gestión para la formación integral del alumnado



### Gestión de la innovación y del cambio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	16,9
	Medio	49	55,1
	Alto	25	28,1
	Total	89	100,0

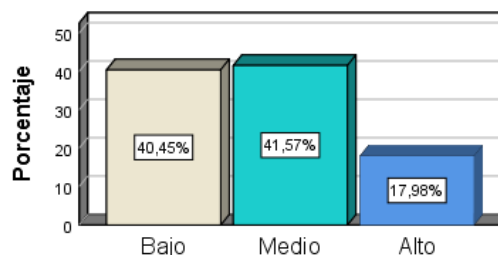
### Gestión de la innovación y del cambio



### Gestión de la participación y el trabajo articulado de la comunidad educativa

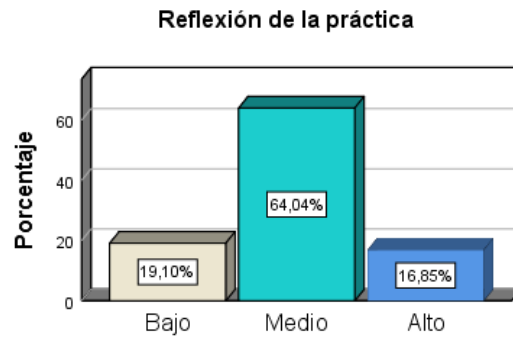
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	36	40,4
	Medio	37	41,6
	Alto	16	18,0
	Total	89	100,0

### Gestión de la participación y el trabajo articulado de la comunidad educativa



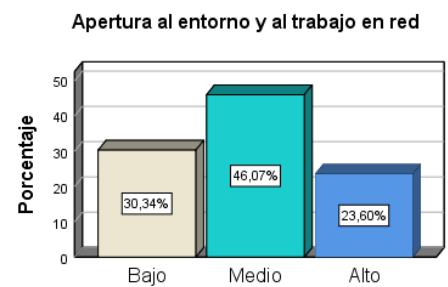
### Reflexión de la práctica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	19,1
	Medio	57	64,0
	Alto	15	16,9
	Total	89	100,0



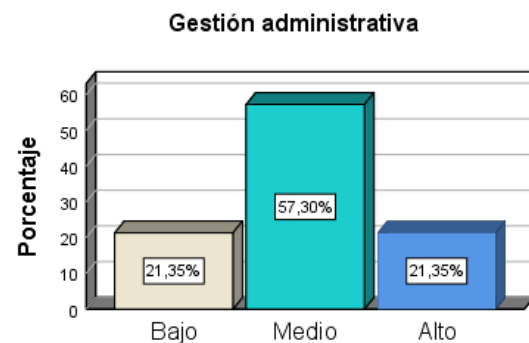
### Apertura al entorno y al trabajo en red

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	30,3
	Medio	41	46,1
	Alto	21	23,6
	Total	89	100,0



### Gestión administrativa

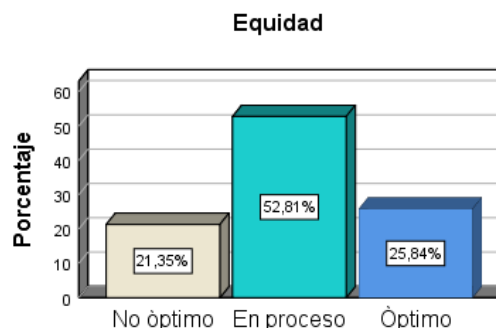
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	21,3
	Medio	51	57,3
	Alto	19	21,3
	Total	89	100,0



Anexo N° 9: Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Calidad educativa

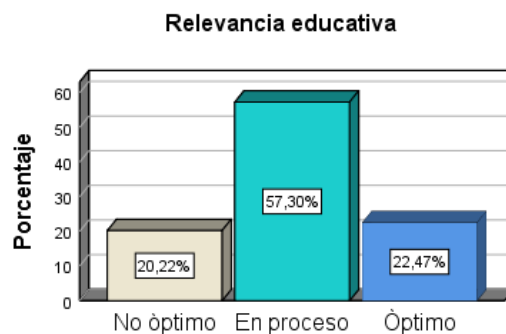
**Equidad**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	19	21,3
	En proceso	47	52,8
	Óptimo	23	25,8
	Total	89	100,0



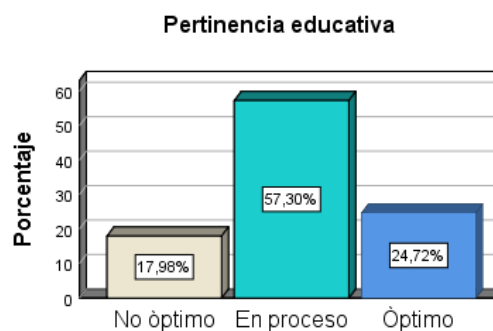
**Relevancia educativa**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	18	20,2
	En proceso	51	57,3
	Óptimo	20	22,5
	Total	89	100,0



**Pertinencia educativa**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	16	18,0
	En proceso	51	57,3
	Óptimo	22	24,7
	Total	89	100,0



**Eficacia educativa**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	20	22,5
	En proceso	36	40,4
	Óptimo	33	37,1
	Total	89	100,0

