



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO
Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:
MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024

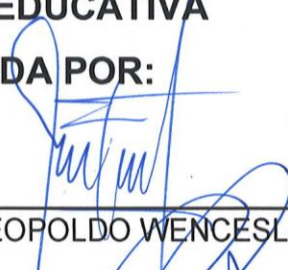


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA
COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO
Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR
MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES

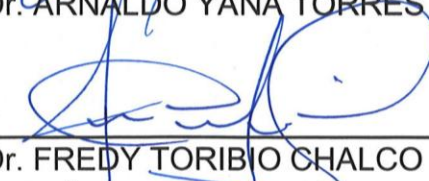
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 542-2024-D-EPG-UANCV/J**

Lunes, 16 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09339, presentado por el (la) Bachiller **AGUILAR GONZALES MARTHA ELIZABETH**, con número de DNI. **02432317**, asignado (a) con código de matrícula **27128003**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **AGUILAR GONZALES MARTHA ELIZABETH**, con número de DNI. **02432317**, asignado (a) con código de matrícula **27128003**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 03 de julio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **AGUILAR GONZALES MARTHA ELIZABETH**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 19 de diciembre del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/Insv



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0181- 2024- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de Marzo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 02658, de fecha 08 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller **MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES** con DNI N° **02432317**, código de matrícula **27128003**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGUE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0084-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 31 de Enero del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 000458, de fecha 06 de marzo del 2024, el Comité de Investigación, del proyecto de tesis titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo, de la Tesis, titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGUE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrch



MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES

COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°7054...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:560980996

Fecha de entrega

25 feb 2026, 21:35 GMT-5

Fecha de descarga

26 feb 2026, 6:42 GMT-5

Nombre del archivo

T036_02432317_M.docx

Tamaño del archivo

9.8 MB

95 páginas

14.930 palabras

89.594 caracteres



TESIS UANCV

22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Aguilar Gonzales, Martha Elizabeth
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02432317
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-7451-3023
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Chalco Vargas, Fredy Toribio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA DEL SUR
ESCUELA DE POSTGRADO

[Firma]

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACION - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES, identificado con DNI
Nro. 02432317 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD

EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

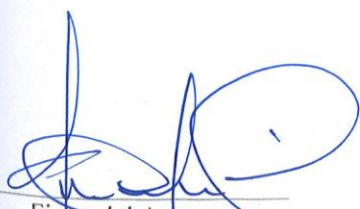
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis hijos



AGRADECIMIENTO

A mis padres Miguel y

Diana.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problema específico	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.7. HIPÓTESIS.....	6
1.7.1. Hipótesis general.....	6
1.7.2. Hipótesis específica.....	6
1.8. VARIABLES E INDICADORES.....	6



1.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7
---	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional	9
2.1.3. A nivel local	12
2.2. BASES TEÓRICAS	13
2.2.1. Competencias gerenciales	13
2.2.1.1. Teoría de la complejidad.....	13
2.2.1.2. Competencias gerenciales.....	15
2.2.2. Calidad educativa	18
2.2.2.1. Eficiencia y eficacia.....	19
2.2.2.2. Equidad.....	21

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	24
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	25
3.7.1. Técnica de la investigación.....	25



3.8.1.	Validación de los instrumentos.....	26
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos.....	26
3.9.	DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	27
3.9.1.	Diseño estadístico	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.	RESULTADOS	28
4.2.	PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	48
4.2.1.	Prueba de hipótesis del objetivo específico 1	49
4.2.2.	Prueba de hipótesis del objetivo específico 2	50
4.2.3.	Prueba de hipótesis del objetivo específico 3	51
4.3.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	52
	CONCLUSIONES.....	55
	RECOMENDACIONES	57
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	58
	ANEXOS	65



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables de estudio	7
Tabla 2 Alpha de Cronbach.....	27
Tabla 3 Competencias cognitivas del equipo directivo.....	28
Tabla 4 Competencias técnica del equipo directivo	32
Tabla 5 Competencias metodológicas del equipo directivo.....	36
Tabla 6 Eficiencia y eficacia en la calidad educativa.....	40
Tabla 7 Equidad para una calidad educativa.....	44
Tabla 8 Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 1	49
Tabla 9 Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 2	50
Tabla 10 Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 3	51



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Competencias cognitivas del equipo directivo.....	29
Figura 2 Competencias técnica del equipo directivo	33
Figura 3 Competencias metodológicas del equipo directivo	37
Figura 4 Eficiencia y eficacia en la calidad educativa.....	41
Figura 5 Equidad para una calidad educativa	45



RESUMEN

En el contexto educativa concurren diferentes habilidades de conocimiento y actitudes para dirigir una institución, también ello para la existencia de una excelencia educativa, de ahí, el objetivo del estudio es analizar la relación que existe entre la competencia gerenciales del personal directivo y la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023. Para el análisis se ha empleado el enfoque cuantitativo, de método deductivo, con un nivel de análisis explicativo, el diseño de estudio corresponde al no experimental. La muestra comprende al no probabilístico de tipo censal donde se consideró 48 docentes, el instrumento comprende al cuestionario. Los resultados comprenden: el 43.8% considera que el equipo directivo esta capacitado para el uso de nuevas tecnologías, por otro parte el 43,85 no se evalúa constantemente la eficiencia, el 50% precisa que nunca se gestiona de forma efectiva los documentos o tramites, el 54,2% precisa que no fomenta un desarrollo entre personal administrativo y docentes. Concluyo: que las competencias técnicas en el personal directivo son deficientes, ello no contribuye a una calidad educativa, también las competencias cognitivas y metodológicas muestras deficiencias debido a la ausencia de trabajo cooperativo.

Palabras claves:. calidad educativa, competencias gerenciales, directivo, eficiencia, inclusión.



ABSTRACT

In the educational context, different knowledge skills and attitudes concur to manage an institution, also for the existence of educational excellence, hence, the objective of the study is to analyze the relationship that exists between the managerial competence of management personnel and educational quality, Educational Institution No. 70545 ¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023. For the analysis, the quantitative approach has been used, with a deductive method, with an explanatory level of analysis, the study design corresponds to the non-experimental. The sample included a non-probabilistic census sample of 48 teachers, and the instrument was a questionnaire. The results include: 43.8% consider that the management team is trained in the use of new technologies; on the other hand, 43.85% do not constantly evaluate their efficiency; 50% state that they never manage documents or procedures effectively; 54.2% state that they do not encourage development between administrative staff and teachers. I conclude that the technical competencies of the management staff are deficient, which does not contribute to educational quality, also the cognitive and methodological competencies show deficiencies due to the absence of cooperative work.

Key words: educational quality, managerial competencies, management, efficiency, inclusion.



INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo actual, se considera que las habilidades gerenciales del personal directivo son fundamentales para mejorar la calidad educativa. En particular, la Institución Educativa N.º 70545 Tupac Amaru, situada en Juliaca y destacada en su comunidad, debe gestionar eficazmente sus recursos humanos y administrativos para crear un ambiente de aprendizaje y desarrollo óptimo para sus estudiantes.

La gestión eficiente del equipo directivo es crucial en cualquier institución educativa, pero se vuelve aún más importante en entornos como el de la IE N.º 70545, donde factores socioeconómicos y culturales pueden afectar el rendimiento escolar y el clima organizacional. Por tanto, las habilidades gerenciales del equipo directivo son esenciales para diseñar estrategias que fomenten la equidad, la inclusión y la excelencia académica.

Además, el año 2023 representa una oportunidad y un desafío significativo para esta institución, ya que busca elevar los estándares de calidad educativa. En este contexto, el papel del equipo directivo es fundamental para liderar procesos de innovación pedagógica, fomentar la participación comunitaria y garantizar la eficacia de los recursos disponibles.

El estudio se compone de una serie de capítulos que abordan diversos aspectos relacionados con la investigación en cuestión. El primer capítulo es la introducción, en la que se exponen los aspectos generales, se describe la situación problemática, se formula el planteamiento del problema, se justifica la investigación y se establecen los objetivos.

El segundo capítulo, se presenta un marco teórico, que incluye antecedentes y bases teóricas.



El tercer capítulo detalla la metodología de la investigación, donde se especifica el enfoque, método, tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la población y muestra y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

En el capítulo IV se exponen los resultados y se lleva a cabo su correspondiente discusión, seguido de las conclusiones y recomendaciones. Además, se incluyen referencias bibliográficas pertinentes y un anexo.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el escenario de la globalización y el uso masivo de la internet ha motivado a la exigencia de cambios estructurales en la educación, aun mas en los actores en donde recae la responsabilidad de dirigir y liderar, de ahí que los directivos de los centros educativos se ven motivados a realizar y generar competencias que permitan desempeñar de forma óptima sus funciones. Asimismo, ante las nuevas tendencias sobre la dirigir y administrar, por ende, la autoridad de la institución debe de tener conocimientos técnicos y conceptuales para desarrollar.

De ahí, en el ámbito nacional se ha observado que las autoridades directivas de las instituciones educativas presentan deficiencias en aspectos de competencias gerenciales, también, esta situación afecta la calidad educativa en las instituciones, la ausencia de competencias gerenciales obedece al conjunto de desconocimiento sobre liderazgo y demás de temas decisión.

En el contexto de la institución educativa (I.E.) N,° 70545 Tupac Amaru, la autoridad directiva determina mediante la decisión el manejo administrativo, ello implica atención cognitiva, técnica y metodológica de sus colegas, personal administrativo y de los educandos, ello a fin de cumplir la legislación que



establece, pero cabe precisar que el director en sus competencias acorde a la organización educativa es de formación educativa y global de los educandos, en ese sentido, cabe recalcar en que la autoridad debe de asegurar la excelencia educativa en la institución, para ello la autoridad debe de realizar acciones de supervisión, clima laboral, liderazgo capacitación y la satisfacción de los actores que se encuentran en la institución.

Para estas acciones se requieren de capacidad, pero muchas veces la autoridad no se encuentra con la capacidad de manejar situaciones de problemas organizacionales y de dirección, así, en una institución cabe la posibilidad de existir docentes con excelente capacidad pedagógica, pero la dirección administrativa es pésima o débil en la organización, de ahí, el manejo de una institución, mas que todo de la I.E. N,° 70545 Tupac Amaru, se ha observado que la autoridad directiva careced de conocimientos y habilidades para dirigir, gestionar recursos necesarios para la institución, también ausencia de competencias que permitan contribuir a una educación de calidad para mejorar el desarrollo educativo de los educandos.

Ante escenario, la I.E, no es ajeno sobre la calidad educativa, ya que ante una pésima dirección de mando no se ha logrado los niveles de calidad que esperan, ello ante las deficiencias administrativas de la autoridad. Por otro parte, ante la incorrecta administración de la I.E. el inadecuado de los recursos educativos ha ocasiona perjuicios a los educandos y a los docentes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la competencia gerenciales del personal directivo y la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545 Tupac Amaru, Juliaca, 2023?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo las competencias cognitivas que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?

¿Cómo las competencias técnica que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?

¿Cómo las competencias metodológicas que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En desarrollo del estudio se fundamenta desde el aspecto educativa ante la necesidad de tratar la competencia gerencial de la autoridad para una educación de calidad, de ahí, se observa que el equipo directivo ha mostrado deficiencia en la elección de decisiones, falta de liderazgo efectivo y comunicación interna ineficaz. Estos inconvenientes han generado efectos de descoordinación, también perjudican directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, impactando negativamente en la calidad educativa que reciben los estudiantes. En ese sentido, se analiza la asociación entre las competencias gerenciales del personal directivo y la calidad educativa.

Dada importancia del estudio, esta orientada a analizar las deficiencias en las habilidades y capacidades de la autoridad y su equipo ya que afecta en la calidad educativa. Asimismo, la carencia de competencia gerenciales ha ocasionado la ineficaz toma de decisiones, la falta de liderazgo y la comunicación deficiente, lo que repercute en el ambiente escolar y en los resultados educativos

de los estudiantes. A partir de ello se realizar un diagnóstico preciso para implementar programas de formación y mejora para el personal directivo. Los beneficios esta orientado a mejorará la eficiencia y eficacia del liderazgo escolar, lo que conducirá a una mejor planificación y ejecución de las políticas educativas. Esto, a su vez, resulta en un entorno de aprendizaje más positivo y productivo para los estudiantes, mejorando su desempeño académico y desarrollo integral.

En el aspecto metodológica, se justifica el uso de método deductivo basado en el enfoque de estudio cuantitativo, donde permite tratar el problema mediante uso de la estadística, asimismo, la obtención de resultados fue a partir del uso de técnicas e instrumentos de investigación científica validados.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación que existe entre la competencia gerenciales del personal directivo y la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar las competencias cognitivas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Determinar las competencias técnicas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Determinar las competencias metodológicas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.



1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La competencia gerencial para una educación de calidad posee importancia, ya que permite tratar de analizar aquellas deficiencias que se presentan en el escenario educativo, de ahí, permite mejorar la eficacia de liderazgo y manejo de la autoridad, ello permite fomentar con efectividad la calidad educativa, esto contribuye a mejorar un sistema educativo en la región.

Respecto al alcance del estudio, refiere a la competencia gerencia de la autoridad donde comprende a las dimensiones de competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, respecto a la variable de estudio abarca la dimensión de eficiencia y eficacia, y equidad. Esto permite un diagnóstico detallado de las áreas que requieren fortalecimiento, la creación de programas de formación específicos para el personal directivo y la evaluación de su impacto en la calidad educativa.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a los límites ubicados durante el transcurso del estudio, se ha observado que los sujetos a aplicar el instrumento de investigación no han deseado ser partícipes del estudio por miedo a ser recibir alguna sanción disciplinaria por parte de la autoridad, ello demora en el recabo de datos.

El estudio se abordó en la Institución Educativa N.º 70545 Tupaz Amaru de la ciudad de Juliaca, por lo que, el recojo de datos fue centrado en el centro educativo.



1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

La competencia gerenciales del personal directivo tiene una relación directa con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545 Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

1.7.2. *Hipótesis específica*

Las competencias cognitivas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545 Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Las competencias técnicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545 Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Las competencias metodológicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545 Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable independiente: competencias gerenciales

Variable dependiente: calidad educativa

1.8.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables de estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias gerenciales del personal directivo	Competencia cognitiva	Dirige el trabajo personal	
		Uso de nuevas tecnologías	
		Logro de compromiso	
	Competencia técnica	Coordina la realización de la programación	
		Tramite asuntos administrativos	
		Manejo de mensaje via online	
	Competencia metodológica	Impulsa acciones personales	
		Comunica oportunamente	
		Participa en la elaboración de proyectos	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad educativa	Eficiencia y eficacia	Metas alcanzados	
		Uso de recurso institucional	
		Cobertura de servicio	
	Equidad	Inclusión educativa	
		Acceso y permanencia	
		Liderazgo educativo	

Nota: elaborado a partir de revisión bibliográfica por la investigadora.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

Según Maca, (2023) desarrollo un estudio; cuyo objetivo fue analizar las competencias gerenciales de los directivos docentes, centradas en el desarrollo de servicios educativos de calidad institucional. Asimismo, aplico la metodología de un enfoque cualitativo. Llego a la siguiente conclusión: Los directivos docentes de las instituciones escolares del municipio de Rosas, departamento del Cauca, muestran ciertos rasgos que favorecen el desarrollo de servicios educativos de calidad, aunque aún deben esforzarse más para demostrar un compromiso y responsabilidad laboral que les permita trabajar en equipo, promover la inclusión y liderar acciones comunitarias basadas en valores institucionales, lo que en última instancia contribuirá a mejorar la calidad del servicio educativo ofrecido.

En la Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales fue publicado un estudio realizado por Calle, (2019) este estudio tuvo como propósito, analizar las competencias del gerente educativo en dichas instituciones; Cuya metodología aplicada fue, de tipo descriptiva, con diseño no

experimental y transversal. Concluyó con lo siguiente: En el estudio, se observa que los directores de instituciones educativas suelen poner en práctica competencias académicas, administrativas, comunicativas y humano sociales, mientras que los docentes rara vez demuestran estas competencias por parte del personal directivo. Estas discrepancias señalan una clara necesidad de mejorar las competencias del gerente educativo.

El autor Morillo, (2017) realizó una investigación, con el propósito de analizar la importancia de las competencias gerenciales en el logro de la calidad educativa. Por tanto, aplicó la metodología de tipo analítico, con diseño no experimental y transeccional, con un enfoque cuantitativo. Llegó a la conclusión: La dinámica del vínculo de sujeto – objeto en el proceso de conocimiento implica que la investigación se desarrolla progresivamente. Lo cual genera distintos resultados de acuerdo a la actitud del investigador hacia objeto de estudio

2.1.2. A nivel nacional

Según La Rosa, (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar el vínculo entre las competencias gerenciales de equipo directivo y el desempeño docente de dicha institución. En el cual aplicó la metodología de enfoque cualitativo, con diseño no experimental, correlacional. Concluyó con lo siguiente: El éxito de estas instituciones está ligado al impacto del trabajo gerencial en el desempeño docente, lo que mejora la relación con los profesores y el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se destaca que las competencias gerenciales más desarrolladas por los directivos están relacionadas principalmente con el aspecto social, seguidas de las administrativas y genéricas. En cuanto al desempeño docente, se resalta su buen nivel en el desarrollo de estrategias pedagógicas, la gestión del tiempo dentro y fuera del



aula, y la disposición para el trabajo en equipo en la consecución de objetivos institucionales.

En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Rodriguez, (2018) publicó un estudio sobre: competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la institución educativa; aplicó la metodología de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. Concluyó con lo siguiente: La implementación de las competencias gerenciales del director ha mejorado notablemente la calidad de los procesos de gestión educativa, al emplear habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, dirección y gestión del cambio, como evidenciado por un análisis estadístico que reveló una significativa correlación entre estas competencias y la calidad educativa. A través de un diagnóstico exhaustivo, se identificaron las debilidades en la gestión educativa de dicha institución y se propusieron soluciones respaldadas por la literatura en competencias gerenciales y gestión de calidad. Esta propuesta integra objetivos específicos y generales para optimizar los procesos de gestión de calidad educativa, en aras de mejorar la formación académica de los estudiantes. Además, se enfatiza en la importancia de la participación de los actores internos y externos para fortalecer las competencias del director y los procesos pedagógicos, confirmando la relación entre las competencias gerenciales y la calidad educativa tras una evaluación exhaustiva de la gestión educativa.

Se desarrolló un estudio por Ventosilla, (2017) dicho estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la satisfacción laboral de los directivos de dichas instituciones. La metodología que aplicó fue, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. Llegó a la siguiente conclusión: Se confirmó una



correlación moderada (ρ 0.704) entre ambos aspectos, respaldando la hipótesis general. Además, se encontraron correlaciones específicas entre diversas dimensiones de liderazgo y la satisfacción laboral: el manejo de liderazgo mostró una correlación moderada (0.603), el manejo de dirección reveló una correlación débil (0.436), el manejo de personal presentó una correlación moderada (0.620), el manejo del entorno evidenció una correlación débil (0.647), y el manejo interpersonal mostró una correlación alta (0.870). Todos estos hallazgos respaldaron las hipótesis específicas del estudio.

En la revista Estudios pedagógicos (Valdivia) se publicó un estudio realizado por Núñez & Díaz, (2017) el propósito de dicho estudio fue, la elaboración y valoración de un perfil por competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas. Por tanto, la metodología que aplicó fue de tipo aplicada y descriptiva. Llegó a la siguiente conclusión: El estudio señala que las competencias gerenciales de los directivos educativos están influenciadas por el contexto socio-educativo, aunque existen aspectos consistentes en su desempeño. Actualmente, se enfatiza la importancia de promover la participación de diversos actores y atender las necesidades de la institución, así como garantizar la seguridad de sus miembros. En el Perú, la capacitación de los directivos enfrenta desafíos, ya que muchos provienen de la enseñanza sin formación en gestión educativa. Se destacan tres competencias clave: dirección efectiva, liderazgo y gestión del cambio, que implican llevar a cabo procesos de gestión escolar, liderar con visión de futuro y ejecutar proyectos innovadores para alcanzar objetivos institucionales en un marco de mejora continua.

2.1.3. A nivel local

El autor Vilca, (2023) desarrollo un estudio; Cuyo objetivo se basó en establecer el vinculo entre competencias gerenciales del director y la calidad de servicio educativo en las instituciones educativas secundarias. Asimismo, la metodología que aplico fue, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transeccional. Concluyo con lo siguiente: Se ha demostrado una fuerte relación entre las competencias gerenciales y la calidad del servicio educativo en las Instituciones Educativas Secundarias de la UGEL – Lampa en 2020, destacando una correlación positiva significativa de 0,850 según la prueba de Pearson. Además, se observa que el liderazgo del director impacta directamente de manera positiva, mostrando una frecuente iniciativa en la gestión de cambios y satisfacción de las necesidades estudiantiles. Por otro lado, el manejo del personal docente por parte del director también tiene una influencia positiva, brindando apoyo constante al desarrollo profesional y demostrando eficiencia en la gestión académica, lo que conlleva a una mejora continua en la calidad del servicio educativo en las mencionadas instituciones.

Se publicó un estudio en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo realizado por Mamani, (2018) dicho estudio tuvo como propósito de determinar la relación de los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente. Por tanto, aplico la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. Llego a la siguiente conclusión: Se encontró una relación directa y significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y diversos aspectos del desempeño docente. Se observó una correlación media entre los estilos gerenciales y el desempeño docente en general ($r=0,629$), así como con la responsabilidad ($r=0,625$), el proceso de

enseñanza-aprendizaje ($r=0,579$), la evaluación del educando ($r=0,623$), el compromiso de trabajo ($r=0,605$), y la proyección a la familia y la comunidad ($r=0,568$). Estas relaciones fueron estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 95%.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencias gerenciales

2.2.1.1. Teoría de la complejidad

En toda organización tiene a manifestar una dinámica mediante sistemas complejos, ante ello formulan situaciones flexibles, de control, creatividad y sutileza, en otras palabras generar orden en un desorden, por ello, la existencia de la complejidad en el tejido organizativo donde se presenta interacciones, retroacciones y determinaciones (Ramírez, 2016). En la concepción de González (2009) considera como la forma de analizar aspectos determinantes de la sociedad y el pensamiento, de donde se clasifica como sistema de comportamientos complejo, ello acorde a la cantidad de datos que tenga.

Para (Maldonado, 2011 citado en Ortegón, 2020) la complejidad lo sitúa como al conjunto de fenómenos, conductas y sistemas que no son sustentados desde criterios tradiciones, en fin mediante el sentido desintegración de un todo en sus partes para explicar la dinámica de la conducta. Por otra parte, para Ortegón (2020) propone en la idea principal de la interacción entre los componentes del sistema que origina a eventos inesperados, de tal forma deja el voluntarismo, esta base posee implicancia en campos de la política y planificación. Por las siguientes razones.

- a) Orientado a entender la naturaleza intrínseca del sistema de la realidad social y económica, dejando la reducción de sus componentes y

enfaticando, por el contrario sus lazos de socialización. En ese sentido emerge saberes tácitos, rendimientos del aprendizaje y evoluciones creativas basado en cooperación.

- b) Es una proyección que sobrepasa la nociva sobreestimación de los beneficios en corto plazo y la construcción de futuro, por ello, el tiempo juega un rol trascendental en la transformación de todo sistema, a partir de la concatenación de esfuerzos que toma tiempo pero consigue logros.
- c) Los postulados retan el enfoque de la planificación voluntaria de arriba abajo o, sistemas determinista, aleatorio y caótico. En cuanto los deterministas solo suceden un resultado positivo, los aleatorios, los eventos secuenciales son independiente entre si. Los caóticos, son las dos anteriores, en razón de que sucede antecedente genera resultados impredecibles.
- d) Los sistemas dinámicos toman importancia con los sistemas autorreferenciales, autopoieticos, disipativos, emergentes y adaptativos (Ortegón, 2020).

Para Morín (1990) precisa que la complejidad no es un principio fundamental, sino más bien un principio regulador que nos ayuda a mantener siempre presente la compleja realidad en la que vivimos y que conforma nuestro mundo. A menudo se utiliza el término "monstruos" para describir esta realidad, ya que es inmensa y va más allá de las normas establecidas, escapando de nuestros conceptos reguladores. Sin embargo, podemos hacer todo lo posible por regular y gobernar esta complejidad. Por lo tanto, adoptar una perspectiva compleja nos permite acercarnos al mundo aparentemente real de las

organizaciones y así descubrir lo invisible, algo que siempre ha estado ahí pero que nunca antes había sido explorado por nuestra observación y pensamiento.

Para Coveney & Highfield (1996) considera al estudio del comportamiento de grandes conjuntos de unidades equipadas con el potencial para evolucionar en el tiempo es un campo de investigación fascinante. Estas unidades interactúan entre sí, dando lugar a un fenómeno colectivo coherente conocido como "propiedades emergentes". Estas propiedades solo pueden describirse en un nivel más alto que el de las unidades individuales. En este sentido, el todo es más que la simple suma de sus partes, al igual que un cuadro de Van Gogh es mucho más que un conjunto de pinceladas.

2.2.1.2. Competencias gerenciales

El termino de competencia fue brindado por (McClelland citado en Fernandez et al., 2021) precisa a la característica para diferenciar a trabajadores de rendimiento medio frente al elevado. En la postura de Pulido & Principe (2002) precisa al enfoque en alcanzar metas colectivas, Iniciativa, habilidad para adaptarse al cambio, competencia técnica y profesional, fomento de conexiones interpersonales, inteligencia emocional, delegación de autoridad, promoción de la formación de equipos, adaptabilidad en contextos culturales diversos. En ese sentido, se entiende como las conductas, habilidades y destrezas que conlleva para un mejor desempeño, en ese sentido, la competencia exigen nuevas formas de gestión dentro de la entidad que permite a realizar mecanismos de administración abiertos, estas permiten que se involucren una cultura de cambio y mejorar la continuidad (Ramírez, 2016).

Respecto a las competencias directivas comprende una competencia consiste en una serie de comportamientos sociales y emocionales, así como

habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que posibilitan la correcta realización de una función, actividad o tarea (Ducci, 1997). Para Tobón (2006) considera al proceso complejo de desempeño con eficiencia en un contexto determinado y con responsabilidad. De ahí, se infiere que las competencias aluden a procesos ya que estas refieren a acciones dinámicas con finalidad en un periodo determinado, asimismo, estos procesos se ejecutan en contextos sociales, laborales, educativos y otros, por otro parte, esta comprende a dos tendencias: competencias o laborales (campo laboral) y las competencias curriculares (educativo) (Tafur, 2018).

También se define las competencias gerenciales alude a las características por el saber sobre como beneficiar el recurso humano y promover el desarrollo del talento de los demás, asimismo la capacidad de liderazgo para generar ideas individualizadas, asimismo, permite emprender acciones eficaces para optimizar el talento y las capacidades de otros (Camargo, 2010 citado en Ramírez, 2016). En ese sentido, se considera los siguientes componentes:

- a) Técnicas: esta vinculado al campo laboral con habilidades gerenciales y comprende a procesos aprendidos mediante la formación regular y experiencias asociadas a la dirección de organizaciones. A partir de ello un gerente dirige una entidad; de tal forma la dirección es la destreza que permite analizar, planear, organizar, elegir decisiones y evaluar los beneficios de las metas, también se considera la dirección en la intervención, asegurar la calidad, servicio al cliente, el uso de tecnología nueva, la entrega de incentivos, fomento de ascensos y otros, por ende, estas deben ser dirigidos (Cuevas, 2011).
- b) Cognitivas: esta lude a la persona, en cuanto al director comprende a las destrezas que permite aprehender, saber, entender interpretar la realidad y otras cosas.

También refiere a las destrezas que generan comprender, saber y dirigir una organización acuerdo a las metas (Cuevas, 2011).

- c) Metodológicas: refiere a los saberes inclusive a la información para realizar distintas labores (Reinoso, 2014). En ese sentido, permite enfrentar y solucionar con creatividad diferentes y complejos labores que se presentan en la praxis diaria, en cualquier etapa de la acción profesional le exija desempeñarse. Por otra parte, es fundamental que se considere un enfoque multidisciplinario, como premisa que, también, permita comunicar a sus estudiantes y educadores bajo su responsabilidad (Ramírez, 2016).

2.2.1.3. Modelos de competencia

En el siguiente acápite se desarrolla los modelos de competencias acorde a las circunstancias que se requiere, donde son las siguientes:

- a) Basado en el contexto de trabajo: en este modelo alude a la distinción entre competencia y calificación, de ahí, el ultimo termino se entiende como a los conocimientos y destrezas que se adquiere en el transcurso de socialización, educación y formación (Mertens, 1996).
- b) Basado en el postulado del comportamiento: parte de la propuesta de McClelland, donde propone una forma de entender la motivación: calidad, alude al resultado de trabajo y desempeño que precisa como la necesidad de logro, por otro lado, McClelland sostiene la existencia de posibles conexiones entre dichas necesidades y el éxito en el ámbito profesional. Según su planteamiento, al identificar los mecanismos o niveles de necesidades que impulsan a los empresarios y gerentes más destacados, se podría seleccionar a personas con un nivel adecuado de necesidad de logro y, consecuentemente, formar a los individuos en estas actitudes (Escobar, 2005).

- c) Basado en enfoque cognitivo y de motivación: Según el modelo de las expectativas, las personas se sienten motivadas cuando creen que su trabajo les proporcionará lo que desean, como seguridad, emoción por desafíos y la capacidad de establecer y alcanzar metas difíciles. Este modelo se basa en la premisa de que el individuo es racional y tomará decisiones laborales en función de sus necesidades y percepciones personales (Mazariegos, 2015).
- d) Basado en un enfoque holístico: la evaluación de desempeño basada en competencias evalúa el rendimiento general del empleado, reconociendo que no todos poseen las mismas habilidades ni demuestran interés en todas las tareas. La motivación adecuada juega un papel fundamental en el desarrollo óptimo de dichas competencias. La mayoría de los empleados busca retroalimentación sobre su desempeño y los líderes deben evaluarlo con el fin de decidir las medidas a tomar (Capuano, 2004).

2.2.2. Calidad educativa

La calidad se define como el conglomerado de características que posee un producto o servicio dentro de un sistema de producción, y que son valoradas por el consumidor final. Originalmente, la responsabilidad de la calidad recaía únicamente en el departamento de inspección y control de calidad (Cuatrecasas, 1999). Por otro lado, con respecto a la calidad, se afirma que ésta ha experimentado una serie de cambios y transformaciones en su significado a lo largo de los años (Carrasco, 2009).

En cuanto al aspecto educativo, la calidad refiere a una orientación enfocada en mejorar los métodos y procesos de enseñanza y aprendizaje en el ámbito educativo, tomando medidas a través de la medición y evaluación de los

resultados del desarrollo cognitivo de los estudiantes (Welsh y Dey, 2002 citado en Campos et al., 2015).

En el escenario peruano, la calidad en Perú, el Estado se encarga de garantizar la calidad educativa a través de la Ley General de Educación N°28044 y la entidad especializada conocida como SINEACE. Este organismo se dedica a asegurar que las instituciones educativas ofrezcan un servicio de calidad mediante la proposición de políticas, programas y estrategias de mejora, incluyendo evaluaciones de gestión pedagógica, institucional y administrativa. Por otro lado, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) se encargan de supervisar el cumplimiento de estas políticas, sin embargo, la supervisión actualmente presenta serias limitaciones (Campos et al., 2015).

Para Orozco et al. (2009) precisa que la calidad no puede ser vista solo en términos de la eficiencia del sistema educativo o como un simple cumplimiento de estándares mínimos. En cambio, implica consideraciones éticas sobre los objetivos de la educación y la relación entre estos objetivos y los métodos utilizados para alcanzarlos. Por otro lado, según Espinola & Silva (2009) alude a la administración de recursos según las necesidades y características específicas de los centros educativos tiene un impacto positivo en la gestión educativa, los procesos de enseñanza-aprendizaje y el sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa. Esto genera un sentimiento de identidad, compromiso y responsabilidad hacia los procesos de aprendizaje y la consecución de objetivos por parte de los estudiantes.

2.2.2.1. Eficiencia y eficacia

En la educación téngase en cuenta respecto a la calidad es aquella que fomenta el desarrollo de sus educandos en distintos ámbitos, incluyendo logros



intelectuales, sociales, morales y emocionales, tomando en cuenta su nivel socioeconómico, entorno familiar y experiencias previas de aprendizaje. Un sistema escolar efectivo es aquel que maximiza la capacidad de las escuelas para lograr estos resultados (Mortimore, 1998). De ahí, la eficiencia comprende a la gestión adecuada que lograr las metas, siendo esto, que los escolares aprenden lo que realmente debe de aprender (Toranzos, 1996). Por consiguiente, la eficacia viene a constituirse como un componente clave para la calidad, en el que se debe alcanzar las metas planteadas con el sentido de que el alumno tenga un aprendizaje significativo con igualdad.

Para Santos (2012), señala que la eficacia se mide por el número de estudiantes que tienen pleno acceso a la educación y su persistencia en la educación. También tiene en cuenta resultados de aprendizaje adaptados a las competencias y habilidades de cada nivel educativo y la asignación adecuada y juiciosa de los recursos disponibles. Por consiguiente, la eficacia es la valoración de lograr las metas propuestas y no generan diferencias sociales (Arias, 2017).

Por otra parte, Gómez (2004) considera para una calidad educativa debe ajustarse a la exigencia y expectativa del estudiante, donde intervenga circunstancias sociales, culturales y económicas. En ese sentido, el educador al conocer las expectativas genere el logro el aprendizaje de forma óptima u oportuna.

Por ultimo, en el postulado de (Lipsitz. 1984 citado en Torres, 2021) señala que una institución es eficaz término se refiere a un sistema educativo caracterizado por una estructura y disciplina rigurosas destinadas a garantizar que todos los estudiantes logren un rendimiento académico apropiado medido por evaluaciones estandarizadas. Se refiere al modelo de centro.

- Utilización de recursos institucionales.
- Alcance del servicio brindado.
- Objetivos alcanzados.

2.2.2.2. Equidad

La equidad es un elemento fundamental para una educación de calidad. Lograr el éxito educativo requiere un equilibrio entre equidad y calidad. Equidad educativa significa inclusión que tiene en cuenta la diversidad y reduce las diferencias de todo tipo, logrando así los mejores resultados académicos para todos los estudiantes (Aula Intercultural, 2020).

Según el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, (2011) señala la equidad como un derecho que el Estado debe garantizar, y su realización requiere la inversión de recursos específicos. Por otro parte, precisan en el contexto de diversidad y desigualdad, la responsabilidad de garantizar la equidad y la justicia en las escuelas es fundamental e importante. El objetivo es brindar educación de calidad a todos los estudiantes a pesar de las desigualdades que existen en este contexto.

Así, Durante décadas, nuestra región ha priorizado la cobertura sobre la calidad de la educación brindada.

Aunque la educación básica está casi completamente cubierta, las tasas de fracaso, las tasas de fracaso, las tasas de repetición, las tasas de deserción y las cuestiones de edad son indicadores de exclusión dentro del sistema educativo. En este contexto, la equidad requiere que todos los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito académico y alcanzar los estándares mínimos establecidos para cada nivel educativo. Cuando los niños y jóvenes quedan excluidos del sistema educativo, pierden la oportunidad de desarrollarse



como ciudadanos. Del mismo modo, si estudias pero no recibes una educación de calidad, serás víctima de un fraude educativo. Por tanto, el alcance de la educación y la calidad de la educación se complementan (De la Cruz, 2017).

Por otra parte, según Torres (2021) los sistemas educativos actuales enfrentan nuevos desafíos que incluyen la necesidad de promover la integración social en sociedades cada vez más polarizadas, en lugar de acentuar las diferencias. En este sentido, se argumenta que, en lugar de centrarse únicamente en la igualdad educativa, es necesario definir y adoptar un concepto más amplio de equidad educativa. La equidad no se refiere solo a la igualdad en el acceso a la educación, sino también a la justicia en la distribución de los recursos y en la inclusión de aquellos que han sido marginados. La ponencia ofrece importantes reflexiones teóricas para definir la equidad educativa.



CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de estudio aplicado en la investigación corresponde al cuantitativo, donde se considera al sustento de recojo de información para un análisis estadístico y la confirmación de la hipótesis mediante la medición de las variables de estudio (Ñaupas et al., 2014), asimismo el enfoque se encuentra respaldado por información numérica e inferencial para la corroboración de la hipótesis, en ese sentido, en el estudio mediante el enfoque adoptado permite medir las variables y las dimensiones de estudio.

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Para el estudio se consideró el método deductivo, donde a partir de escojo de teorías, permite la construcción racional, donde se presenta enunciados y de ahí sacar conclusiones considerando las relaciones lógicas (Humpiri et al., 2021), según Bernal (2010) el deductivo parte de un razonamiento para obtener explicaciones particulares, donde parte de teoremas para aplicarlos en los hechos. En ese sentido, se consideran teorías referentes a competencias gerenciales, liderazgo y la calidad educativa.



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo estudio al cual corresponde es básica, donde esta orientado a a profundizar en la comprensión de fenómenos, conceptos o principios fundamentales, sirviendo como base para estudios aplicados o investigaciones futuras.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Respecto al nivel de análisis, esta se sitúa en un correlacional, donde relaciona las variables a partir de la búsqueda de un patrón predecible. por otra parte, permite con la finalidad de conocer el grado de asociación que se presenta entre los conceptos de estudio. También al permitir analizar la relación, esta se ubica en generar un grado de vinculo de dos o mas variables (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018)

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En referencia al diseño fue no experimental, el diseño permite recabar información de manera pasiva, en otras palabras, no se realiza ninguna cambio a las variables a analizar (Ñaupas et al., 2014), en ese sentido, las variables de estudio son analizados en el contexto natural que ocurre, es decir, no quiere realizar cambios o manipular para efectos posteriores, de ahí, que la variable competencia gerencial se trata tal como el hecho se manifiesta en la institución educativa, inclusive la calidad educativa.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Población:

Desde la concepción de Monje Álvarez (2011) la población corresponde al conglomerado de sujetos que comparten características similares, de ahí cabe mencionar que la unidad de estudio estuvo constituido por los docentes de la Institución Educativa N°70545 Tupac Amaru, donde se ha identificado a 48 pedagogos.

3.6.2. Muestra:

En una definición de López (2004) la muestra alude al subconjunto o parte de la población, por ello, para la selección de la muestra se hizo mediante la muestra no probabilística, cuya características para aleccionar no obedece al uso de fórmulas, sino al uso de criterios, por tanto, el tipo de muestra determinada corresponde a la muestra censal.

La muestra de tipo censal, para Hayes (1999) refiere que la cantidad de la muestra es igual a la población, en otras palabras cuando la población es reducida o pequeña, de tal forma para la muestra se considera la totalidad de la población. De ahí, al contar con una totalidad 48 docentes que laboran en la institución Educativa, se engloba a la totalidad como un tamaño muestral.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

Para el recojo de información se hará uso de la técnica de la encuesta, de ahí, esta herramienta es estandarizado que facilita la obtención de datos, esta depende del contacto directo o indirecto con la muestra (Blanco, 2011). Por ello, esta técnica

a partir de preguntas cerradas de forma jerarquizada facilita el recojo sobre el tema de estudio.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Para recabar datos de forma precisa se hizo uso del instrumento del cuestionario, donde es sistemática y ordenada (Blanco, 2011). La interrogantes establecidas son estructuradas y precisas, asimismo, las preguntas son cerradas con opción, esto permite una interpretación y análisis.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

En cuanto a la validación se sitúa como aquel proceso que permite recabar información verídica, de ahí, que el instrumento fue validado por juicio de expertos, para Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) precisa como aquel proceso en el que expertos mediante la opinión sustentada en el área validan el contenido del instrumento. Por tanto, el instrumento fue validado por expertos con la finalidad de recoger datos válidos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Ahora bien, en cuanto a la confiabilidad que mide la consistencia interna, estabilidad y equivalencia, así, en la investigación el nivel de confiabilidad fue mediante Alpha de Cronbach, donde permitió medir el grado de consistencia interna del cuestionario. El rango de medición comprende 0 y 1, cuando el indicador es mas cerca a 0 la confiabilidad es baja, mientras el indicador es mas cerca a 1 el nivel de confiabilidad es mas certera. Por ende, se midió mediante la formula:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Tabla 2*Alpha de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	25

Nota: resultado del nivel de confiabilidad

En la tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento mediante cada ítems, donde precisa 0,786 que indica un alto grado de confiabilidad.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.9.1. Diseño estadístico

En el proceso del estudio se ha establecido el diseño estadístico mediante el Rho de Spearman. Este coeficiente permite formular hipótesis nula (H_0) y alterna (H_a), donde la H_0 establece la no existe de relación, mientras la H_a establece la existencia de relación. Asimismo, para el calculo se emplea la siguiente formula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Para este proceso, primero se ha aplicado el instrumento e investigación a los docentes, en seguida se ha procesado cada cuestionario al programa estadístico SPSS v.27.

En segundo momento se ha extraído tablas y figuras para la interpretación y análisis respectivo acorde a cada objetivo de investigación.

En tercer momento se ha proseguido con corroborar las hipótesis mediante el Rho de Spearman para arribar conclusiones respectivas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Tabla 3

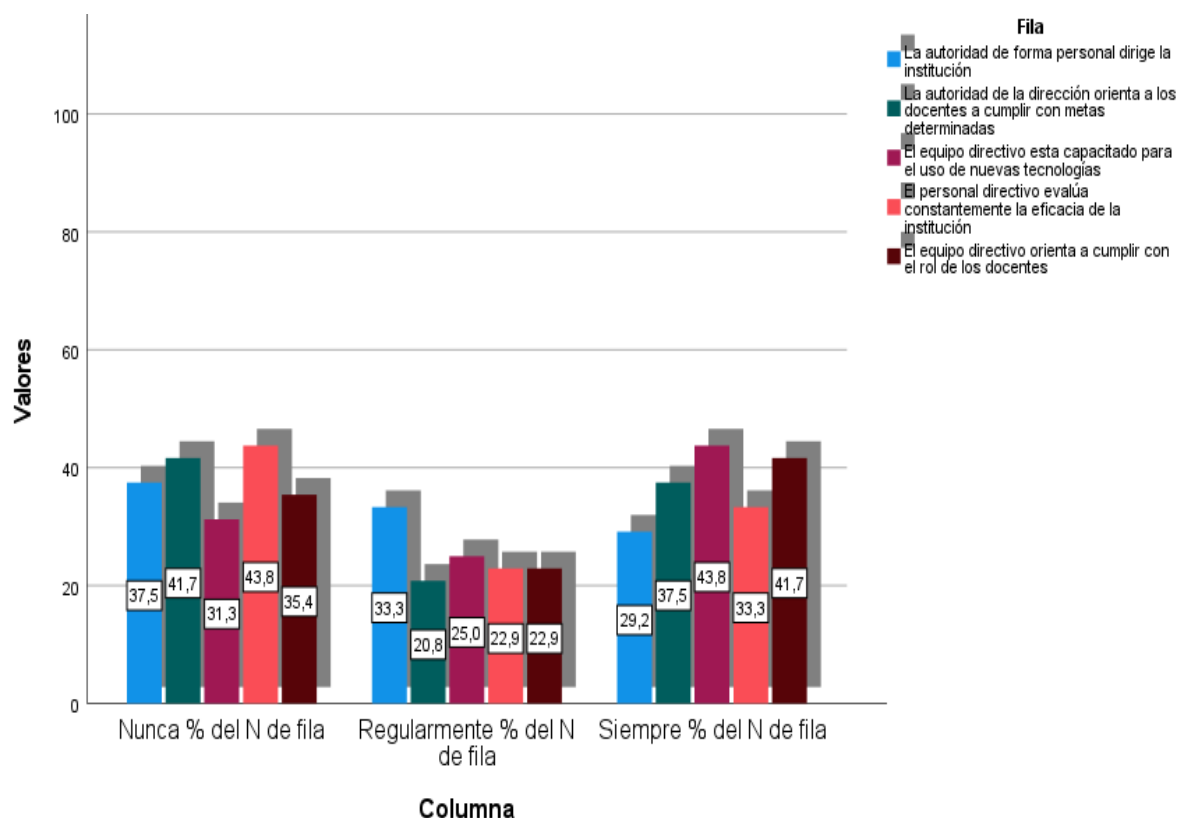
Competencias cognitivas del equipo directivo

	Nunca		Regularmente		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
La autoridad de forma personal dirige la institución	18	37,5%	16	33,3%	14	29,2%	48	100,0%
La autoridad de la dirección orienta a los docentes a cumplir con metas determinadas	20	41,7%	10	20,8%	18	37,5%	48	100,0%
El equipo directivo esta capacitado para el uso de nuevas tecnologías	15	31,3%	12	25,0%	21	43,8%	48	100,0%
El personal directivo evalúa constantemente la eficacia de la institución	21	43,8%	11	22,9%	16	33,3%	48	100,0%
El equipo directivo orienta a cumplir con el rol de los docentes	17	35,4%	11	22,9%	20	41,7%	48	100,0%

Nota: en la tabla muestra resultados sobre la orientación en cumplir metas y evaluación constante.

Figura 1

Competencias cognitivas del equipo directivo



Nota: en la figura señala resultados sobre competencia cognitiva de la autoridad.

Extraído de la tabla 3.

En la tabla 3, se considera que el 37.5% del personal considera la falta de liderazgo directo, lo que podría impactar negativamente en la percepción de la presencia y el involucramiento del director en las actividades diarias y en la toma de decisiones. Un liderazgo distante genera un ambiente de incertidumbre y falta de dirección clara para los docentes y el personal.

El 41.7% del personal precisa la carencia significativa en la orientación y el establecimiento de objetivos claros para el personal docente. La falta de dirección en el cumplimiento de metas conlleva a una disminución en la eficacia del cuerpo docente, afectando la planificación y ejecución de actividades educativas que contribuyen a la calidad del proceso educativo.



El 43.8% del personal considera la falta de evaluación continua podría indicar una deficiencia en el monitoreo y la retroalimentación sobre el desempeño institucional. La ausencia de evaluaciones regulares impide la identificación de áreas de mejora, dificultando la implementación de estrategias para elevar la calidad educativa y el rendimiento institucional.

El 43.8% del personal considera positiva, ya que refleja una competencia clave en la gestión moderna de la educación, ya que la integración de nuevas tecnologías es esencial para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. La capacitación continua en tecnologías permite al equipo directivo implementar herramientas digitales efectivas, fomentar un entorno de aprendizaje innovador y facilitar la administración educativa.

El 41.7% del personal piensa que los docentes comprendan sus responsabilidades y trabajen de manera alineada con los objetivos institucionales. La orientación constante por parte del equipo directivo puede mejorar la eficacia de los docentes, aumentar la cohesión del equipo educativo y asegurar que se sigan las mejores prácticas pedagógicas.

El resultado considerado, resalta eficiencia significativa en una competencia crucial del liderazgo educativo. Según McClelland (citado en Fernández et al., 2021), se refiere a las características que distinguen a los trabajadores de rendimiento medio de aquellos con rendimiento elevado. Esto implica que la constante evaluación de la eficacia institucional es una práctica que debería estar presente en un equipo directivo competente, ya que facilita la identificación de áreas de mejora y el ajuste de estrategias educativas para alcanzar un rendimiento elevado.

Pulido y Príncipe (2002) subrayan que una competencia gerencial clave es la capacidad de evaluar y adaptar continuamente, lo que incluye la iniciativa, la habilidad para adaptarse al cambio, la competencia técnica y profesional, y la inteligencia emocional. La falta de evaluación constante en un porcentaje significativo del personal directivo sugiere una carencia en estas áreas. Esto puede resultar en una falta de dirección clara y de mejora continua, impactando negativamente en la calidad educativa de la institución. El desarrollo de estas competencias permite una gestión más efectiva y la promoción de una cultura organizacional que valora la evaluación y el cambio constante (Ramírez, 2016).

Además, desde una perspectiva cognitiva, Cuevas (2011) indica que estas competencias implican la capacidad de comprender, saber y dirigir una organización de acuerdo con sus metas. La ausencia de evaluaciones constantes refleja una deficiencia en estas destrezas cognitivas fundamentales, que son esenciales para interpretar la realidad institucional y tomar decisiones informadas. Para mejorar la calidad educativa, es crucial que el equipo directivo adquiera y desarrolle estas competencias, asegurando así que las prácticas de evaluación se conviertan en una parte integral de la gestión institucional. Esto permitirá una administración más efectiva y orientada hacia el logro de metas educativas específicas, alineadas con las necesidades y objetivos de la institución.

Tabla 4

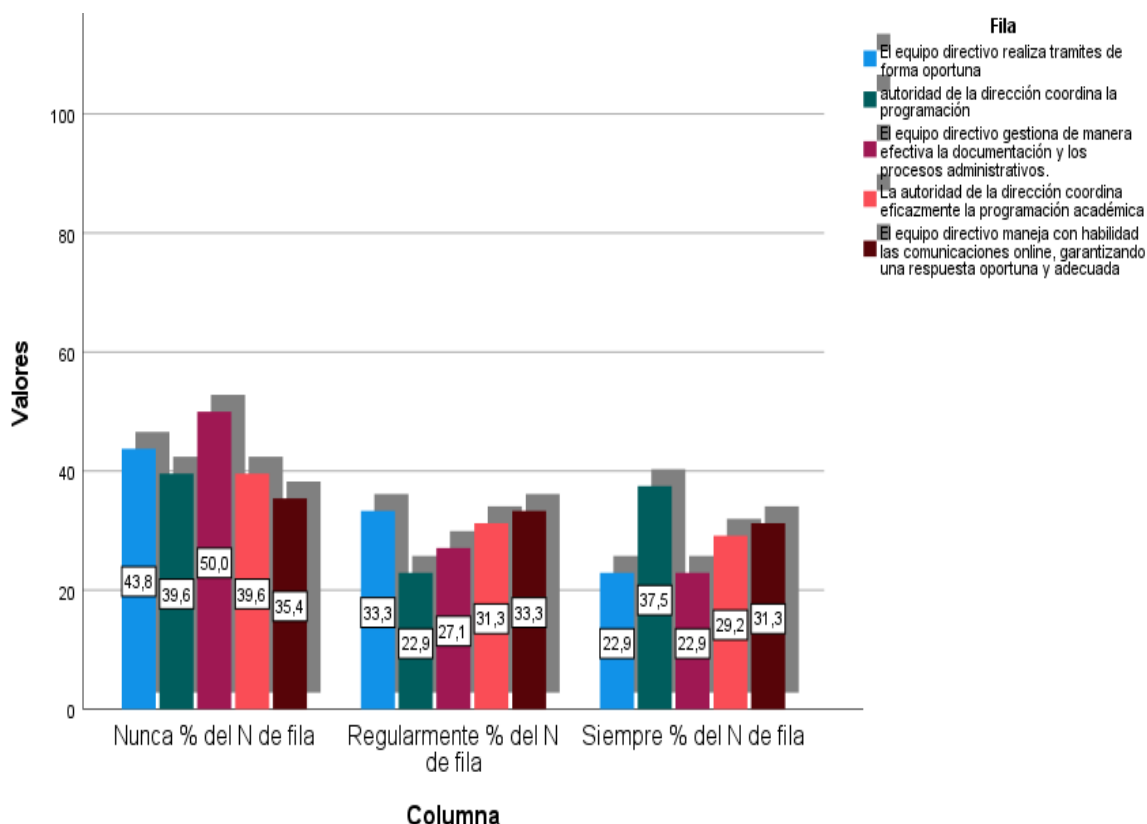
Competencias técnica del equipo directivo

	Nunca		Regularmente		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El equipo directivo realiza tramites de forma oportuna	21	43,8%	16	33,3%	11	22,9%	48	100,0%
autoridad de la dirección coordina la programación	19	39,6%	11	22,9%	18	37,5%	48	100,0%
El equipo directivo gestiona de manera efectiva la documentación y los procesos administrativos.	24	50,0%	13	27,1%	11	22,9%	48	100,0%
La autoridad de la dirección coordina eficazmente la programación académica	19	39,6%	15	31,3%	14	29,2%	48	100,0%
El equipo directivo maneja con habilidad las comunicaciones online, garantizando una respuesta oportuna y adecuada	17	35,4%	16	33,3%	15	31,3%	48	100,0%

Nota: resalta resultados sobre tramites y gestión de documentos.

Figura 2

Competencias técnica del equipo directivo



Nota: en la figura señala resultados sobre competencias técnicas del equipo directivo. Extraído de la tabla 4.

En la tabla 4, se señala que el 43.8% del personal considera que la falta de eficacia en la gestión de trámites puede afectar negativamente la operatividad diaria de la institución. La puntualidad en la realización de trámites administrativos es fundamental para mantener el flujo adecuado de recursos, autorizaciones y documentación necesaria para el funcionamiento institucional. La carencia en esta área genera retrasos y problemas burocráticos, afectando la eficiencia global de la gestión educativa y la satisfacción del personal y los estudiantes.

El 39.6% del personal considera la deficiente en la programación académica y administrativa puede llevar a conflictos de horarios, falta de



sincronización en actividades educativas y problemas logísticos. La coordinación adecuada es vital para asegurar que todas las actividades educativas se desarrollen de manera ordenada y eficiente, impactando directamente en la calidad de la educación impartida.

El 50% del personal considera que el equipo directivo nunca gestiona de manera efectiva la documentación y los procesos administrativos. Esta es una preocupación significativa, ya que una gestión administrativa ineficaz puede llevar a pérdidas de documentos importantes, demoras en procesos críticos y una falta de organización general. La gestión efectiva de la documentación y los procesos administrativos es esencial para el buen funcionamiento de la institución, facilitando la toma de decisiones informadas y el cumplimiento de normativas y políticas educativas.

El 39.6% del personal la percepción de que hay una falta de planificación y organización en las actividades educativas. La programación académica eficaz es crucial para maximizar el uso de recursos, tiempo y esfuerzos del personal docente y administrativo, lo que contribuye a un ambiente educativo más productivo y organizado.

El 35.4% del personal considera las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son vitales, especialmente en la educación, la incapacidad de gestionar adecuadamente las comunicaciones online puede resultar en una falta de coordinación y claridad en la comunicación interna y externa. Esto afecta negativamente la percepción de la eficiencia y profesionalismo del equipo directivo, además de dificultar la resolución de problemas y la gestión de la información.

Para Ducci (1997), las competencias directivas comprenden una serie de comportamientos y habilidades que posibilitan la correcta realización de funciones y tareas específicas. La gestión efectiva de la documentación y los procesos administrativos es esencial para el buen funcionamiento de una institución educativa, ya que asegura la organización, la accesibilidad a la información y la eficiencia en la administración. La carencia en esta área refleja una importante deficiencia en las competencias técnicas del equipo directivo, lo cual puede tener repercusiones significativas en la operatividad y la calidad educativa de la institución.

Tobón (2006) sugiere que las competencias se deben manifestar en procesos complejos de desempeño eficiente en un contexto determinado. Esto implica que los directivos deben ser capaces de manejar de manera efectiva los procesos administrativos para asegurar el funcionamiento fluido de la institución. La falta de gestión efectiva de la documentación puede generar retrasos, pérdida de información importante y un ambiente de desorganización, afectando no solo la administración diaria sino también la planificación a largo plazo. Las competencias técnicas, como la capacidad de gestionar documentación y procesos administrativos, son esenciales para mantener la eficiencia y la responsabilidad dentro de la institución, garantizando así que se cumplan los objetivos educativos y administrativos.

Para Cuevas (2011) destaca que las competencias técnicas en el ámbito laboral incluyen habilidades gerenciales adquiridas mediante formación y experiencia. Estas habilidades permiten a un gerente analizar, planificar, organizar y evaluar efectivamente. La incapacidad del 50% del equipo directivo para gestionar adecuadamente la documentación y los procesos administrativos

sugiere una falta de desarrollo en estas habilidades cruciales. Para mejorar esta situación, es necesario que el equipo directivo reciba capacitación continua en gestión administrativa y que se implementen sistemas y procesos claros para la administración de documentación. Esto no solo mejorará la eficiencia operativa sino que también contribuirá a crear un entorno más organizado y profesional, lo cual es fundamental para la calidad educativa y la satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 5*Competencias metodológicas del equipo directivo*

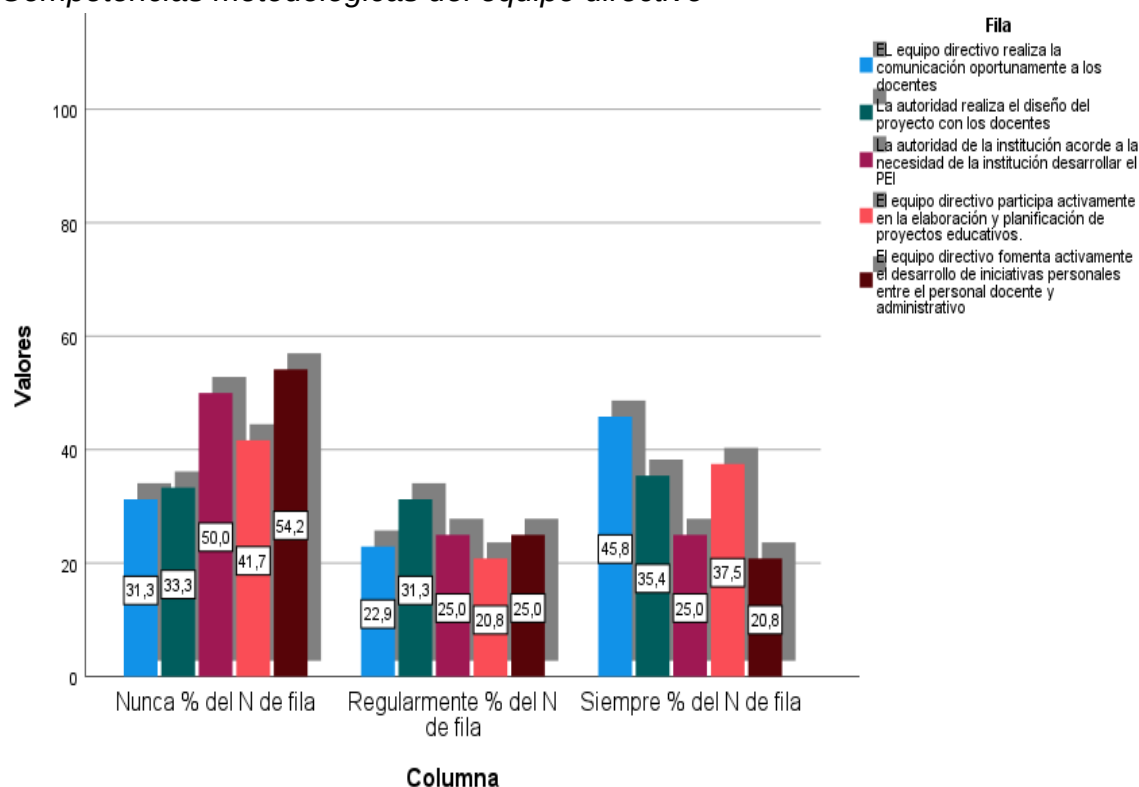
	Nunca		Regularmente		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
EL equipo directivo realiza la comunicación oportuna a los docentes	15	31,3%	11	22,9%	22	45,8%	48	100,0%
La autoridad realiza el diseño del proyecto con los docentes	16	33,3%	15	31,3%	17	35,4%	48	100,0%
La autoridad de la institución acorde a la necesidad de la institución desarrollar el PEI	24	50,0%	12	25,0%	12	25,0%	48	100,0%
El equipo directivo participa activamente en la elaboración y planificación de proyectos educativos.	20	41,7%	10	20,8%	18	37,5%	48	100,0%

El equipo directivo	26	54,2%	12	25,0%	10	20,8%	48	100,0%
fomenta activamente el								
desarrollo de iniciativas								
personales entre el								
personal docente y								
administrativo								

Nota: en la tabla resalta resultados sobre la comunicación y fomento del desarrollo.

Figura 3

Competencias metodológicas del equipo directivo



Nota: en la figura señala resultados sobre competencia metodológicas de I equipo directivo. Extraído de la tabla 5.

En la Tabla 6, se considera que el 45.8% del personal considera la comunicación oportuna es una competencia metodológica crucial, ya que permite que los docentes estén informados a tiempo sobre decisiones, cambios

y eventos importantes. Una comunicación efectiva facilita la coordinación de actividades, reduce la incertidumbre y mejora el ambiente laboral.

El 35.4% del personal cree es fundamental para fomentar una cultura de colaboración y participación. Involucrar a los docentes en el diseño de proyectos no solo aprovecha su experiencia y conocimientos, sino que también aumenta su compromiso y sentido de pertenencia hacia los proyectos educativos. La baja percepción de esta práctica precisa que muchos docentes pueden sentirse excluidos de los procesos de planificación, lo que puede llevar a una falta de motivación y alineación con los objetivos del proyecto.

El 50% del personal considera que los documento son fundamental, ya que guía la visión, misión, objetivos y estrategias de una institución educativa. La falta de desarrollo del PEI de acuerdo a las necesidades específicas puede llevar a una falta de dirección clara y objetivos mal alineados con las realidades y demandas de la institución.

El 41.7% del personal cree activamente del equipo directivo en estos procesos es crucial para asegurar que los proyectos educativos estén bien integrados en la estrategia institucional y que cuenten con el respaldo necesario para su implementación. La falta de participación resulta en proyectos que no están alineados con los objetivos institucionales o que carecen de la orientación y recursos necesarios para su éxito. Este déficit en la competencia metodológica refleja una desconexión entre la gestión directiva y las iniciativas educativas, lo cual puede llevar a una ejecución ineficaz de los proyectos y una menor motivación entre el personal docente.

El 54.2% del personal considera que el equipo directivo nunca fomenta iniciativa personales es vital para la innovación y el crecimiento profesional

dentro de la institución. La falta de apoyo en este aspecto puede crear un ambiente donde los docentes y el personal administrativo se sientan desmotivados y limitados en su capacidad para proponer y liderar nuevas ideas o proyectos. Esta carencia en la competencia metodológica del equipo directivo puede inhibir el desarrollo de un entorno educativo dinámico y adaptable, necesario para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

Según Ducci (1997), las competencias directivas comprenden una serie de comportamientos y habilidades que permiten la correcta realización de funciones y tareas específicas. Fomentar iniciativas personales es crucial para promover la innovación y el desarrollo profesional dentro de la institución. La falta de este fomento puede generar un ambiente de trabajo estancado, donde los docentes y el personal administrativo no se sienten motivados a proponer nuevas ideas o a liderar proyectos, afectando negativamente la calidad educativa.

Tafur (2018) señala que las competencias metodológicas están vinculadas al campo laboral y comprenden procesos aprendidos a través de la formación regular y la experiencia en la dirección de organizaciones. La habilidad de un equipo directivo para estimular y apoyar iniciativas personales es una manifestación de una gestión dinámica y proactiva. La falta de apoyo en este aspecto, como refleja el dato del 54.2%, sugiere que el equipo directivo no está utilizando estas competencias metodológicas de manera efectiva. Esto puede resultar en una menor innovación educativa, ya que los docentes y el personal administrativo pueden sentirse desmotivados y sin respaldo para implementar mejoras o cambios en sus métodos de enseñanza y administración.

Cuevas (2011) destaca que una dirección efectiva implica analizar, planificar, organizar, elegir decisiones y evaluar beneficios. En este contexto,

fomentar iniciativas personales es fundamental para mantener un ambiente educativo vibrante y receptivo a los cambios. La estadística muestra una clara necesidad de que el equipo directivo mejore en su capacidad para motivar y respaldar al personal en sus esfuerzos por desarrollar y aplicar nuevas ideas. Implementar programas de apoyo, reconocer y premiar la innovación y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional pueden ser estrategias efectivas para revertir esta tendencia. En última instancia, mejorar estas competencias metodológicas puede llevar a una cultura institucional más positiva y dinámica, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

Tabla 6*Eficiencia y eficacia en la calidad educativa*

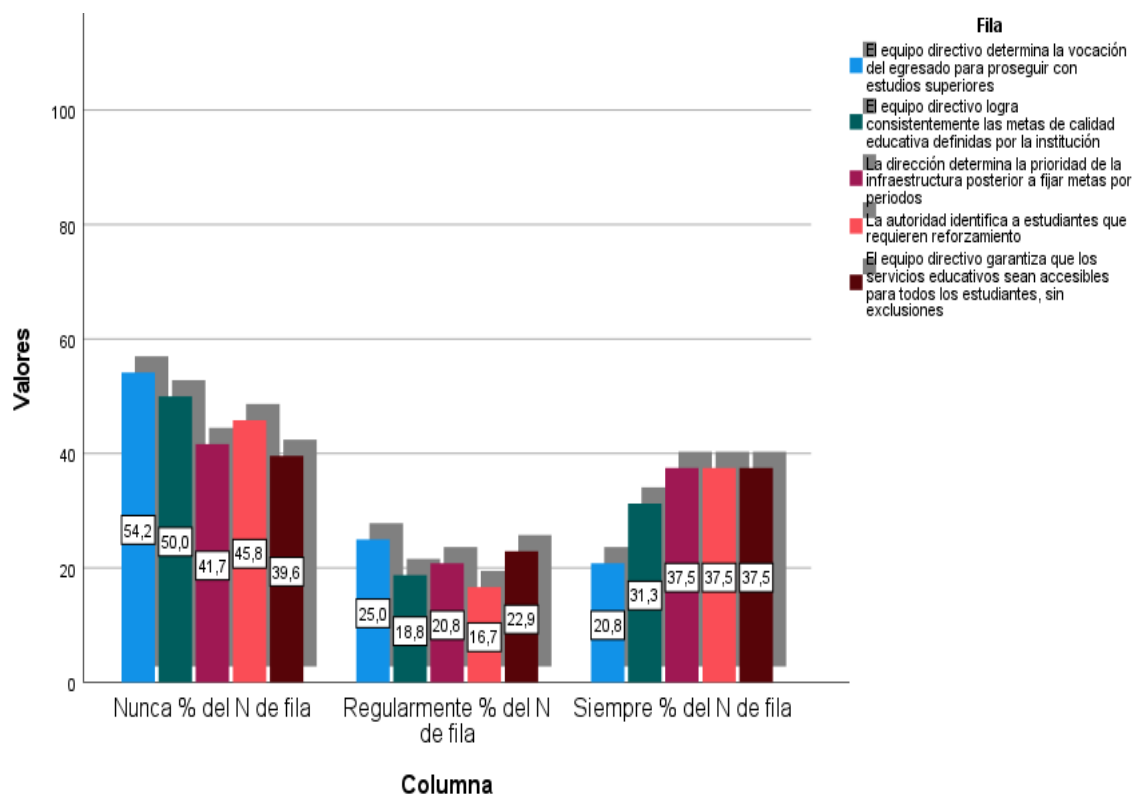
	Nunca		Regularmente		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El equipo directivo determina la vocación del egresado para proseguir con estudios superiores	26	54,2%	12	25,0%	10	20,8%	48	100,0%
El equipo directivo logra consistentemente las metas de calidad educativa definidas por la institución	24	50,0%	9	18,8%	15	31,3%	48	100,0%
La dirección determina la prioridad de la infraestructura posterior a fijar metas por periodos	20	41,7%	10	20,8%	18	37,5%	48	100,0%
La autoridad identifica a estudiantes que requieren reforzamiento	22	45,8%	8	16,7%	18	37,5%	48	100,0%

El equipo directivo	19	39,6%	11	22,9%	18	37,5%	48	100,0%
garantiza que los								
servicios educativos sean								
accesibles para todos los								
estudiantes, sin								
exclusiones								

Nota: en la tabla resalta resultados sobre la determinar la vocación y las metas educativas

Figura 4

Eficiencia y eficacia en la calidad educativa



Nota: en la figura señala sobre la eficiencia y eficacia de la educación. Extraído de la tabla 6.

En la tabla 6 señala que el 54.2% considera que la falta de determinación de la vocación del egresado puede resultar en una desconexión entre la educación recibida y las aspiraciones académicas y profesionales del estudiante. Esto podría llevar a que los estudiantes elijan carreras o caminos educativos que

no están alineados con sus intereses, habilidades o metas, lo que reduce la eficacia de la educación proporcionada por la institución.

El 50% precisa que la incapacidad del equipo directivo para alcanzar consistentemente las metas de calidad educativa indica una falta de planificación efectiva, seguimiento y evaluación de los programas y políticas educativas. Esto puede comprometer la eficacia de la educación impartida y socavar la confianza en la dirección de la institución.

El 41.7% señala que la dirección no prioriza la infraestructura educativa después de establecer metas, esto resulta en instalaciones inadecuadas o deficientes que afecten negativamente el entorno de aprendizaje. Esto podría reducir la eficiencia de la educación al dificultar la entrega efectiva de los programas educativos y servicios a los estudiantes.

El 45.8% considera la falta de identificación de estudiantes que requieren refuerzo puede resultar en que los estudiantes con dificultades académicas no reciban el apoyo necesario para tener éxito. Esto podría comprometer la eficacia de la educación al limitar el progreso académico y el bienestar de estos estudiantes.

El 39.6% manifiesta la falta de garantía de accesibilidad a los servicios educativos puede resultar en la exclusión de ciertos grupos de estudiantes, lo que afecta negativamente su capacidad para acceder a una educación de calidad. Esto puede comprometer la eficiencia y la equidad en la entrega de la educación y el logro de los resultados educativos deseados.

Sobre el dato estadístico que incide mayor (54.2%) se precia que el equipo directivo nunca determina la vocación del egresado para proseguir con estudios superiores refleja una deficiencia significativa en la eficacia de la institución



educativa. Según Santos (2012), la eficacia educativa se mide no solo por el acceso de los estudiantes a la educación, sino también por su persistencia en ella y los resultados de aprendizaje que logran. La determinación de la vocación del egresado es fundamental para asegurar que los estudiantes tomen decisiones educativas informadas y alineadas con sus intereses y habilidades, lo que impacta directamente en su éxito futuro y su persistencia en la educación superior.

Cuando el equipo directivo no logra consistentemente las metas de calidad educativa definidas por la institución, como revela el 50.0% de los datos, se compromete tanto la eficacia como la eficiencia del sistema educativo. Según Cuatrecasas (1999), la calidad educativa implica ofrecer un producto o servicio que sea valorado por el consumidor final, es decir, los estudiantes. La falta de cumplimiento de estas metas puede llevar a una disminución en la satisfacción de los estudiantes y sus familias, así como en los resultados educativos, lo que socava la eficacia general de la institución.

La ausencia de determinación de la vocación del egresado y la inconsistencia en el logro de las metas de calidad educativa son indicadores de una deficiencia en la eficacia y eficiencia del sistema educativo en la Institución Educativa N.º 70545 Túpac Amaru. Mejorar en estas áreas implica una planificación estratégica más efectiva, una asignación adecuada de recursos y una mayor atención a las necesidades individuales de los estudiantes, lo que contribuirá a una educación más efectiva y de mayor calidad.

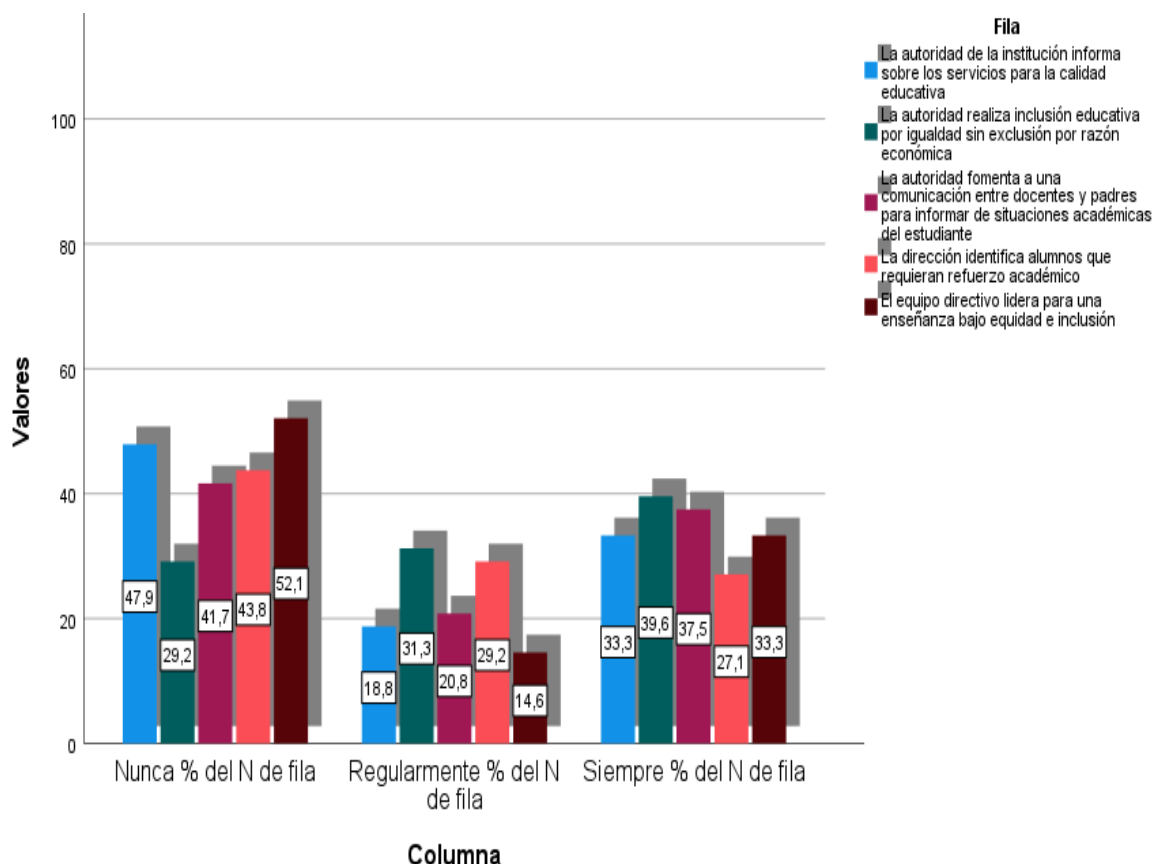
Tabla 7*Equidad para una calidad educativa*

	Nunca		Regularmente		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
La autoridad de la institución informa sobre los servicios para la calidad educativa	23	47,9%	9	18,8%	16	33,3%	48	100,0%
La autoridad realiza inclusión educativa por igualdad sin exclusión por razón económica	14	29,2%	15	31,3%	19	39,6%	48	100,0%
La autoridad fomenta a una comunicación entre docentes y padres para informar de situaciones académicas del estudiante	20	41,7%	10	20,8%	18	37,5%	48	100,0%
La dirección identifica alumnos que requieran refuerzo académico	21	43,8%	14	29,2%	13	27,1%	48	100,0%
El equipo directivo lidera para una enseñanza bajo equidad e inclusión	25	52,1%	7	14,6%	16	33,3%	48	100,0%

Nota: en la tabla resalta resultados sobre informe sobre el servicio educativo y liderar la enseñanza.

Figura 5

Equidad para una calidad educativa



Nota: en la figura indica resultados sobre la equidad educativa. Extraído de la tabla 7.

De la tabla 7, se indica que el 47.9% manifiestan que la falta de información sobre los servicios disponibles para la calidad educativa contribuye a la inequidad al limitar el acceso de ciertos estudiantes a recursos y apoyos educativos adicionales. La transparencia en la comunicación sobre los servicios disponibles es fundamental para garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades para aprovechar los recursos educativos disponibles.

El 41.7% precisa que la falta de comunicación entre docentes y padres puede afectar negativamente la equidad al dificultar la colaboración entre la escuela y el hogar para apoyar el aprendizaje del estudiante. La falta de información y colaboración resulta en una falta de apoyo para los estudiantes

que enfrentan desafíos académicos, lo que contribuye a disparidades en el rendimiento estudiantil y en el acceso a oportunidades educativas.

El 43.8% señala que la falta de identificación de estudiantes que requieren refuerzo académico puede perpetuar la inequidad al no proporcionar el apoyo necesario a los estudiantes que enfrentan dificultades académicas. Esto puede resultar en disparidades en el rendimiento estudiantil y en el acceso a oportunidades educativas adicionales, lo que afecta negativamente la equidad en la educación.

El 52.1% precisa que la falta de liderazgo por parte del equipo directivo en la promoción de una enseñanza basada en la equidad e inclusión puede perpetuar la inequidad al no abordar las necesidades individuales de todos los estudiantes. El liderazgo efectivo es fundamental para establecer una cultura escolar inclusiva que valore la diversidad y garantice que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial académico.

El 31.3% indica que la autoridad realiza inclusión educativa por igualdad sin exclusión por razón económica regularmente, apunta a un aspecto fundamental en la búsqueda de equidad en la calidad educativa. La inclusión educativa es esencial para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su situación económica, tengan acceso a una educación de calidad. Al hacerlo regularmente, la institución demuestra un compromiso con la equidad al eliminar las barreras económicas que podrían impedir que algunos estudiantes accedan a oportunidades educativas. Esto contribuye a crear un entorno educativo más equitativo donde todos los estudiantes tengan la



posibilidad de desarrollar su potencial académico sin discriminación por su situación económica.

El dato estadístico (52.1%) el equipo directivo nunca lidera para una enseñanza bajo equidad e inclusión es preocupante desde la perspectiva de la equidad en la calidad educativa. La inclusión y la reducción de las diferencias son fundamentales para lograr los mejores resultados académicos para todos los estudiantes. Sin embargo, la falta de liderazgo del equipo directivo en este aspecto sugiere una brecha significativa en la promoción de prácticas educativas inclusivas que aborden las diversas necesidades y circunstancias de los estudiantes.

La equidad educativa es un derecho que el Estado debe garantizar, y su realización requiere la inversión de recursos específicos. Esta inversión no solo se refiere a recursos financieros, sino también a recursos humanos y políticas educativas que promuevan la inclusión y aborden las desigualdades existentes en el sistema educativo. La responsabilidad de garantizar la equidad y la justicia en las escuelas es fundamental para brindar educación de calidad a todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia u otras características.

El análisis resalta la importancia de no solo priorizar la cobertura educativa, sino también la calidad de la educación brindada. La equidad educativa implica que todos los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito académico y alcanzar los estándares mínimos establecidos para cada nivel educativo. Cuando la equidad no se garantiza, se corre el riesgo de excluir a ciertos grupos de estudiantes del sistema educativo y privarlos de las oportunidades de desarrollo personal y social que ofrece la educación. En consecuencia, la

equidad y la calidad de la educación deben complementarse para asegurar un sistema educativo justo y efectivo para todos los estudiantes.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de hipótesis se empleó el Rho de Spearman.

Ho: La competencia gerenciales del personal directivo tiene una relación directa con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Ha: La competencia gerenciales del personal directivo no tiene una relación directa con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Tabla 8

Rho de Spearman para corroborar la hipótesis general

Correlaciones				
			competencias gerenciales	Calidad educativa
Rho de Spearman	competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

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

En la tabla 8, se analiza la relación entre las competencias gerenciales y la calidad educativa, ello a partir del Rho de Spearman, donde se precisa un valor de 0.545, también se considera un valor de significancia $P=0,001$, el valor obtenido es inferior al $\alpha=0.05$ (5%), esto precisa que es significativo, por ende, se acepta la H_a y se rechaza H_o , de ahí se concluye que existe una relación moderada entre las competencias gerenciales y la calidad educativa del personal directivo Institución Educativa N.º 70545, Tupac Amaru, Juliaca.

4.2.1. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1

Para la comprobación de hipótesis se empleó el Rho de Spearman.

H_o : Las competencias cognitivas que tienen el personal directivo no se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N.º 70545, Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

H_a : Las competencias cognitivas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N.º 70545, Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Tabla 9

Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Competencias cognitivas	Calidad educativa
Rho de Spearman	Competencias cognitivas	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

En la tabla 9, se analiza la relación entre las competencias cognitivas y la calidad educativa, ello a partir del Rho de Spearman, donde se precisa un valor de 0.613, también se considera un valor de significancia $P=0,000$, el valor obtenido es inferior al $\alpha=0.05$ (5%), esto precisa que es significativo, por ende, se acepta la H_a y se rechaza H_o , de ahí se concluye que existe una relación moderada entre las competencias cognitivas y la calidad educativa del personal directivo Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca.

4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2

Para la comprobación de hipótesis se empleo el Rho de Spearman.

H_o : Las competencias técnicas que tienen el personal directivo no se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

H_a : Las competencias técnicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Tabla 10

Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Competencias Técnicas	Calidad educativa
Rho de Spearman	Competencias Técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,182
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	48	48
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,182	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	48	48

En la tabla 10, se analiza la relación entre las competencias técnica y la calidad educativa, ello a partir del Rho de Spearman, donde se precisa un valor de 0.182, también se considera un valor de significancia $P=0,217$, el valor obtenido es superior al $\alpha=0.05$ (5%), esto precisa que es significativo, por ende, se acepta la H_0 y se rechaza H_a , de ahí se concluye que no existe una relación moderada entre las competencias técnicas y la calidad educativa del personal directivo Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca.

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3

Para la comprobación de hipótesis se empleo el Rho de Spearman.

H_0 : Las competencias metodológicas que tienen el personal directivo no se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

H_a : Las competencias metodológicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023.

Tabla 11

Rho de Spearman para corroborar la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			cm	Calidad educativa
Rho de Spearman	cm	Coeficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

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

En la tabla 11, se analiza la relación entre las competencias metodológica y la calidad educativa, ello a partir del Rho de Spearman, donde se precisa un valor de 0.469, también se considera un valor de significancia $P=0,001$, el valor obtenido es inferior al $\alpha=0.05$ (5%), esto precisa que es significativo, por ende, se acepta la H_a y se rechaza H_o , de ahí se concluye que existe una relación moderada entre las competencias metodológica y la calidad educativa del personal directivo Institución Educativa N,° 70545, Tupac Amaru, Juliaca.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Objetivo específico 1: el estudio de Calle (2019) reveló que las competencias académicas, administrativas, comunicativas y humano sociales son frecuentemente aplicadas por los directores, mientras que los docentes no suelen demostrar estas competencias, subrayando la necesidad de fortalecer las habilidades del personal directivo. Asimismo, La Rosa (2019) encontró que el éxito institucional está estrechamente vinculado con las competencias gerenciales del equipo directivo, las cuales influyen positivamente en el desempeño docente y, por ende, en la calidad educativa. Ambos estudios destacan la importancia de las competencias gerenciales, alineándose con los hallazgos de nuestra investigación, que enfatizan la relevancia de las competencias cognitivas específicas en la mejora de la calidad educativa.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.613, con un nivel de significancia bilateral menor a 0.001, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. Este hallazgo respalda la hipótesis de que las competencias cognitivas de los directivos están directamente relacionadas con la calidad educativa en la institución, sugiriendo

que mejorar las competencias cognitivas del personal directivo podría traducirse en una mejora sustancial en la calidad educativa ofrecida.

Objetivo específico 2: Rodríguez (2018) identificó que las competencias gerenciales en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, y gestión del cambio mejoraron notablemente los procesos de gestión educativa, lo que contribuyó a una mayor calidad educativa. La diferencia en los resultados podría deberse a la distinción entre competencias gerenciales generales y competencias técnicas específicas. Mientras que las competencias gerenciales abarcan un conjunto más amplio de habilidades cruciales para la gestión y mejora educativa, las competencias técnicas pueden no tener el mismo impacto directo en la calidad educativa. Esto sugiere que, en el contexto de la Institución Educativa N.º 70545, el enfoque debería centrarse más en fortalecer las competencias gerenciales y no únicamente las técnicas, para mejorar la calidad educativa.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.182, con un nivel de significancia bilateral de 0.217, lo que sugiere una correlación muy débil y no significativa estadísticamente. Este hallazgo contradice la hipótesis planteada, que suponía una relación directa entre las competencias técnicas del personal directivo y la calidad educativa en la institución.

Objetivo específico 3: Núñez y Díaz (2017), que subraya la importancia de las competencias gerenciales en el contexto educativo. Según su investigación, competencias clave como la dirección efectiva, el liderazgo y la gestión del cambio son esenciales para promover una mejora continua en la calidad educativa. Aunque el estudio de Núñez y Díaz se enfoca más ampliamente en las competencias gerenciales, nuestros resultados específicos sobre competencias metodológicas indican que estas también juegan un papel crucial



en la gestión educativa. La necesidad de una formación adecuada en gestión educativa para los directivos, señalada por Núñez y Díaz, es claramente respaldada por nuestros hallazgos, que destacan la importancia de las competencias metodológicas en la mejora de la calidad educativa en la institución analizada.

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.469, con un nivel de significancia bilateral de <0.001 , lo que sugiere que a medida que las competencias metodológicas del personal directivo mejoran, también lo hace la calidad educativa de la institución. Estos hallazgos apoyan la hipótesis de que existe una relación directa entre las competencias metodológicas de los directivos y la calidad educativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizó la existencia de relación de competencias gerenciales y la calidad educativa, donde el coeficiente de Spearman $r=545$ y la significancia $p=0.001<0.05$, donde, estas son diferenciadas, donde se observa que las competencias técnicas en el personal directivo son deficientes, ello no contribuye a una calidad educativa, también las competencias cognitivas y metodológicas muestran deficiencias debido a la ausencia de trabajo cooperativo.

SEGUNDA: Se determinó la existencia de relación moderada entre competencia cognitiva y calidad educativa del personal directivo, donde el $P= 0,613$ y significancia de $0,001$, esto es, el equipo directivo se encuentra capacitado para el uso de nuevas tecnologías y orienta consistentemente a los docentes en el cumplimiento de sus roles. Por otro lado, se ha detectado, la muestra de un nivel bajo de autonomía en la gestión institucional, también la dirección personal no siempre se ejerce, hay un compromiso significativo con la evaluación y la orientación pedagógica.

TERCERA: No se ha determinado la existencia de relación entre competencia técnica y la calidad educativa del equipo directivo, ya que el $P= 0,182$ y la significancia es $0,217$, en ese sentido, se ha detectado que el equipo directivo enfrenta dificultades en la realización de trámites de forma oportuna y no gestiona efectivamente la documentación y los procesos administrativos, esto visibiliza las deficiencias en competencias técnicas pueden estar afectando



negativamente la eficiencia administrativa y la planificación académica de la institución.

CUARTA: Se ha determinado la existencia de relación baja entre competencias metodológicas y calidad educativa en el equipo directivo, donde el $P = 0,469$ y el nivel de significancia es $0,001$, donde resalta, mejora significativas en la metodología de gestión y liderazgo, equipo directivo siempre realiza la comunicación oportunamente a los docentes, lo que sugiere una capacidad para mantener una fluidez en la comunicación interna; sin embargo, equipo directivo no fomenta activamente el desarrollo de iniciativas personales entre el personal docente y administrativo, lo que podría afectar la motivación y el compromiso de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los investigadores en el área educativa, realizar comparaciones entre instituciones educativas con diferentes niveles de competencias gerenciales en su personal directivo para identificar las prácticas y políticas que contribuyen de manera más efectiva a la mejora de la calidad educativa. Esto podría ayudar a identificar mejores prácticas y estrategias para fortalecer las competencias gerenciales en el ámbito educativo.
- SEGUNDA:** Al personal directivo, es fundamental desarrollar competencias técnicas en áreas como la gestión administrativa y la planificación estratégica. Se pueden ofrecer capacitaciones específicas para mejorar estas habilidades y promover una gestión más eficiente y efectiva de la institución educativa.
- TERCERA:** Al personal directivo, identifique y aborde las áreas específicas en las que enfrenta dificultades, como la realización de trámites de forma oportuna y la gestión efectiva de la documentación y los procesos administrativos.
- CUARTA:** Al director, promueva el desarrollo profesional del equipo directivo en el ámbito metodológico. Se pueden ofrecer oportunidades de formación y capacitación en técnicas de liderazgo, gestión de proyectos educativos y promoción del trabajo en equipo. Estas iniciativas pueden ayudar a fortalecer las competencias metodológicas del equipo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, C. L. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aula Intercultural. (2020). *Equidad y calidad educativa. Claves del éxito en la enseñanza*. <https://aulaintercultural.org/2020/01/22/equidad-y-calidad-educativa-claves-del-exito-en-la-ensenanza/>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed). Pearson.
- Blanco, C. (2011). *Encuesta y estadística. Metodos de investigación cuantitativa en Ciencias sociales y Comunicacion* (1ra ed). Editorial Brujas.
- Calle, V. (2019). Competencias del gerente educativo en instituciones educativas de Riohacha, Colombia. *RevistadeEstudiosInterdisciplinariosenCienciasSociales*, 21(3). <file:///C:/Users/ERYK/Downloads/Dialnet-CompetenciasDelGerenteEducativoEnInstitucionesEduc-7041195.pdf>
- Campos, R., Chang, C., Culqui, E., & Tsukazan, R. (2015). *Calidad de las Instituciones Educativas Secundarias Privadas del Perú* [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Catolica del Peru]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14812/CAMPOS_CHANG_CALIDAD_EDUCATIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: Desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150.



- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. San Marcos.
- Coveney, P., & Highfield, R. (1996). *Fronteras de la complejidad*. Fawcett Columbine.
- Cuatrecasas, L. (1999). *Gestión Integral de la Calidad. Implantación, Control y Certificación*. Ediciones Gestión.
- Cuevas, J. (2011). *Psicología y empresa*. <http://psicologiayempresa.com/autor>
- De la Cruz, G. (2017). Igualdad y equidad en educación: Retos para una América Latina en transición. *Educación*, 36(51), 159-178. <https://doi.org/10.18800/educacion.201702.008>
- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En *Formación basada en competencia laboral: Situación actual y perspectivas* (pp. 15-26). Oficina Internacional del Trabajo. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/libmex.pdf
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6. https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Espinola, V., & Silva, M. (2009). *Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: Una propuesta. Santiago de Chile*. Centro de Políticas Comparadas de Educación. https://nanopdf.com/download/competencias-del-sostenedor-para-una-efectiva-gestion_pdf



- Fernandez, D. D., Pino, J. C., Tuano, E. P., & Vilca, K. I. (2021). *Competencias Gerenciales más Valoradas por los Millennials* [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Catolica del Peru].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20776/Competencias%20Gerenciales%20m%C3%A1s%20Valoradas%20por%20los%20Millennials%20-%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1>
- Gómez, R. L. (2004). Calidad educativa: Más que resultados en pruebas estandarizadas. *Revista Educación y Pedagogía*, 38, Article 38.
- González, J. (2009). La teoria de la complejidad. *Dyna*, 76(157), 243-245.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: Desarrollo y utilización de cuestionarios* (2da ed.). Gestión.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodologia de la investigacion. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.
- Humpiri, J., Humpiri, F. de M., & Mamani, E. E. (2021). Teorías científicas. Las propuestas de Popper y Kuhn sobre investigaciones científicas. *Revista Horizontes*, 5(17), 277-296.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.171>
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Basica. (2011). *Equidad, acreditación y calidad educativa*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/885/515.%20Equidad%20acreditaci%C3%B3n%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Rosa, A. (2019). *Competencias gerenciales del equipo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi* [Tesis de maestria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].



<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2842/Ana%20Mar%C3%ADa%20La%20Rosa%20Pichilingue.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- Maca, H. (2023). Competencias Gerenciales de los Directivos Docentes en las Instituciones Escolares Colombianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). file:///C:/Users/ERYK/Downloads/8861-Texto%20del%20art%C3%ADculo-42018-1-10-20231226.pdf
- Mamani, O. (2018). *Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de San Antonio de Putina, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. file:///C:/Users/ERYK/Downloads/Mamani_Quispe.pdf
- Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.Pdf>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. <https://books.google.com.pe/books?id=vjATHQAACAAJ&dq=Competencia+laboral:+sistemas,+surgimiento+y+modelos.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi81Iam8MDwAhVjGbkGHWYzAEIQ6AEwAHoECAEQAAQ>
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morillo, Y. (2017). Competencias Gerenciales en el Logro de la Calidad Educativa en las Instituciones del Nivel Primario. *Revista Scientific*, 2(3). file:///C:/Users/ERYK/Downloads/6.YelitzadelCarmenMorilloTern.pdf



- Morín, E. (1990). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Gedisa Editorial.
- Mortimore, P. (1998). *The Road to Improvement: Reflections on School Effectiveness*. Swets & Zeitlinger Publishers.
- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos (Valdivia) versión On-line* ISSN 0718-0705, 43(2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta Edición).
https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf
- Orozco, J. C., Olaya, A., & Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 51, 161-181.
<https://doi.org/10.35362/rie510637>
- Ortegón, E. (2020). *Un aproximación a la teoría de la complejidad: Planificación política pública y valor público* (2da ed). Universidad Continental, Fondo Editorial |.
- Pulido, C., & Principe, J. (2002). Perfil de Competencias Gerenciales en Organizaciones Peruanas. *Revista de actualización profesional del Colegio de Psicólogos del Perú*, 3(5).
- Ramírez, E. (2016). *Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 16093 "José Gálvez" Chunchuquillo* –



Colasay, 2014. [Tesis de maestria, Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1270/COMPETENCIAS%20GERENCIALES%20DEL%20DIRECTOR%20Y%20LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA%20EN%20LA%20INSTITUCI%C3%93N%20EDUCATIVA%20N%C2%B0%2016093.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reinoso, M. (2014). *Competencias laborales*.

<http://rechum.secsonora.gob.mx/pica/capacitacion/modules/smartsection/category.php?categoryid=6>

Rodriguez, E. (2018). *Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la Institución Educativa "Unión Apawi" Chamcas-Encañada, 2017* [Tesis de maestria, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. file:///C:/Users/ERYK/Downloads/Rodriguez_Machuca_Edit.pdf

Santos, F. (2012). *Trampas en educación, el discurso sobre la calidad*. La Muralla.

Tafur, R. M. (2018). *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima* [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13588/TAFUR_PUENTE_LAS_COMPETENCIAS_DIRECTIVAS_EN_LA_GESTION_DE_TRES_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_ESCOLARES_DE_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*.

Talca: proyecto Mesesup.



<https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf>

Toranzos, L. (1996). Evaluación y calidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 10, 63-78. <https://doi.org/10.35362/rie1001167>

Torres, G. E. (2021). *La gestión educativa y calidad de educación en los estudiantes de la I.E.S Nuestra Señora de Alta Gracia y Mariano Melgar-Ayaviri 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16841/Torres_Valeriano_Gleny_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventosilla, D. (2017). *Competencias gerenciales y satisfacción laboral de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL de Ventanilla 2017* [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15919/Ventosilla_SDN.pdf?sequence=1

Vilca, B. (2023). *Competencias gerenciales del director y la calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas Secundarios de la UGEL – Lampa, 2020* [Tesis de maestria, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d6728c9-a84b-4cfe-8105-e7e7de833050/content>



ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

TITULO: COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la competencia gerenciales del personal directivo y la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?	Analizar la relación que existe entre la competencia gerenciales del personal directivo y la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023	La competencia gerenciales del personal directivo tiene una relación directa con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023	Competencias gerenciales del personal directivo Calidad educativa	Competencia cognitiva Competencia técnica Competencia metodológica Eficiencia y eficacia Equidad	- Enfoque: cuantitativo - Método: Deductivo - Nivel: explicativo - Diseño: no experimental - Tipo: correlacional - Temporal: transversal - Población: docentes - Muestra: 48 docentes	- Técnica Encuesta - Instrumento: Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO				
¿Cómo las competencias cognitivas que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?	Determinar las competencias cognitivas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac	Las competencias cognitivas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac				



	Amaru, Juliaca, 2023	Amaru, Juliaca, 2023				
¿Cómo las competencias técnicas que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?	Determinar las competencias técnicas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023	Las competencias técnicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023				
¿Cómo las competencias metodológicas que tiene el personal directivo se relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023?	Determinar las competencias metodológicas que tienen el personal directivo y su relaciona con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023	Las competencias metodológicas que tienen el personal directivo se relacionan directamente con la calidad educativa, Institución Educativa N,° 70545¿Tupac Amaru, Juliaca, 2023				

ANEXO 2

Matriz instrumental

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento	Items
Competencias gerenciales del personal directivo	Competencia cognitiva	Dirige el trabajo personal	Cuestionario	1
		Uso de nuevas tecnologías		2 y 3
		Logro de compromiso		4 y 5
	Competencia técnica	Coordina la realización de la programación		6 y 7
		Tramite asuntos administrativos		8
		Manejo de mensaje via online		9 y 10
	Competencia metodológica	Impulsa acciones personales		11 y 12
		Comunica oportunamente		13 y 14
		Participa en la elaboración de proyectos		15
Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento	Items
Calidad educativa	Eficiencia y eficacia	Metas alcanzados	Cuestionario	1 y 2
		Uso de recurso institucional		3
		Cobertura de servicio		4 y 5
	Equidad	Inclusión educativa		6
		Acceso y permanencia		7 y 8
		Liderazgo educativo		9 y 10

ANEXO 3

Instrumentos de la investigación



**UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES
VELASQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION

Cuestionario dirigido a los docentes

N.º	Competencias gerenciales	Nunca	Regularmente	Siempre
	Competencias cognitivas			
1	La autoridad de forma personal dirige la institución			
2	La autoridad de la dirección orienta a los docentes a cumplir con metas determinadas			
3	El equipo directivo esta capacitado para el uso de nuevas tecnologías			
4	El personal directivo evalúa constantemente la eficacia de la institución			
5	El equipo directivo orienta a cumplir con el rol de los docentes			
	Competencias Técnicas			
6	El equipo directivo realiza tramites de forma oportuna			
7	La autoridad de la dirección coordina la programación			
8	El equipo directivo gestiona de manera efectiva la documentación y los procesos administrativos.			
9	La autoridad de la dirección coordina eficazmente la programación académica			
10	El equipo directivo maneja con habilidad las comunicaciones online, garantizando una respuesta oportuna y adecuada			
	Competencias metodológicas			
11	EL equipo directivo realiza la comunicación oportunamente a los docentes			
12	La autoridad realiza el diseño del proyecto con los docentes			
13	La autoridad de la institución acorde a la necesidad de la institución desarrollar el PEI			
14	El equipo directivo participa activamente en la elaboración y planificación de proyectos educativos.			



15	El equipo directivo fomenta activamente el desarrollo de iniciativas personales entre el personal docente y administrativo			
	Calidad educativa			
	Eficiencias y eficacia			
1	El equipo directivo determina la vocación del egresado para proseguir con estudios superiores			
2	El equipo directivo logra consistentemente las metas de calidad educativa definidas por la institución			
3	La dirección determina la prioridad de la infraestructura posterior a fijar metas por periodos			
4	La autoridad identifica a estudiantes que requieren reforzamiento			
5	El equipo directivo garantiza que los servicios educativos sean accesibles para todos los estudiantes, sin exclusiones			
	Equidad			
6	La autoridad de la institución informa sobre los servicios para la calidad educativa			
7	La autoridad realiza inclusión educativa por igualdad sin exclusión por razón económica			
8	La autoridad fomenta a una comunicación entre docentes y padres para informar de situaciones académicas del estudiante			
9	La dirección identifica alumnos que requieran refuerzo académico			
10	El equipo directivo lidera para una enseñanza bajo equidad e inclusión			

ANEXO 4

Validación del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADOTítulo: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO
Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : CARLOS RODRIGO LUISA UNIVIRO
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual :
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$)Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)


Firma
DNI° 01213764



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO**



Título: **COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO
Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : Segundo Ortiz Consoya
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual :
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				x	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				x	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				x	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				x	

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 86%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$)
Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Firma
DNI° 24300280



ANEXO 5

Fichas de evidencias del proceso de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																												
Visible: 29 de 29 variables																												
	C G 1	C G 2	C G 3	C G 4	C G 5	C T 1	C T 2	C T 3	C T 4	C T 5	C M 1	C M 2	C M 3	C M 4	C M 5	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	cg	ce	ct
1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	1	9,00	17,00	10,00
2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	11,00	20,00	7,00
3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	11,00	28,00	8,00
4	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	9,00	13,00	12,00
5	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	10,00	15,00	11,00
6	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	11,00	22,00	7,00
7	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10,00	11,00	8,00
8	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	1	8,00	17,00	8,00
9	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	13,00	28,00	12,00
10	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	13,00	18,00	11,00
11	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	9,00	15,00	12,00
12	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	11,00	13,00	10,00
13	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	12,00	23,00	9,00
14	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	9,00	15,00	8,00
15	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	10,00	26,00	9,00
16	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	13,00	25,00	13,00
17	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	13,00	21,00	9,00
18	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	8,00	18,00	11,00
19	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	12,00	26,00	11,00
20	1	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	8,00	13,00	9,00
21	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	13,00	24,00	10,00



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda										
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	CG1	Numérico	3	0	La autoridad de forma personal dirige la institución	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
2	CG2	Numérico	3	0	La autoridad de la dirección orienta a los docentes a cumplir con metas determina...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
3	CG3	Numérico	3	0	El equipo directivo esta capacitado para el uso de nuevas tecnologías	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
4	CG4	Numérico	3	0	El personal directivo evalúa constantemente la eficacia de la institución	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
5	CG5	Numérico	3	0	El equipo directivo orienta a cumplir con el rol de los docentes	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
6	CT1	Numérico	3	0	El equipo directivo realiza tramites de forma oportuna	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
7	CT2	Numérico	3	0	autoridad de la dirección coordina la programación	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
8	CT3	Numérico	3	0	El equipo directivo gestiona de manera efectiva la documentación y los procesos a...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
9	CT4	Numérico	3	0	La autoridad de la dirección coordina eficazmente la programación académica	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
10	CT5	Numérico	3	0	El equipo directivo maneja con habilidad las comunicaciones online, garantizando ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
11	CM1	Numérico	3	0	EL equipo directivo realiza la comunicación oportunamente a los docentes	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
12	CM2	Numérico	3	0	La autoridad realiza el diseño del proyecto con los docentes	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
13	CM3	Numérico	3	0	La autoridad de la institución acorde a la necesidad de la institución desarrollar el ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
14	CM4	Numérico	3	0	El equipo directivo participa activamente en la elaboración y planificación de proye...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
15	CM5	Numérico	3	0	El equipo directivo fomenta activamente el desarrollo de iniciativas personales entr...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
16	EE1	Numérico	3	0	El equipo directivo determina la vocación del egresado para proseguir con estudios...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
17	EE2	Numérico	3	0	El equipo directivo logra consistentemente las metas de calidad educativa definida...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
18	EE3	Numérico	3	0	La dirección determina la prioridad de la infraestructura posterior a fijar metas por p...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
19	EE4	Numérico	3	0	La autoridad identifica a estudiantes que requieren reforzamiento	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
20	EE5	Numérico	3	0	El equipo directivo garantiza que los servicios educativos sean accesibles para tod...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
21	E1	Numérico	3	0	La autoridad de la institución informa sobre los servicios para la calidad educativa	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
22	E2	Numérico	3	0	La autoridad realiza inclusión educativa por igualdad sin exclusión por razón econó...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
23	E3	Numérico	3	0	La autoridad fomenta a una comunicación entre docentes y padres para informar d...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
24	E4	Numérico	3	0	La dirección identifica alumnos que requieran refuerzo académico	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal

<

Vista de datos

Vista de variables

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital ☒

Fecha de entrega: 30 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARTHA ELIZABETH AGUILAR GONZALES
Dirección: Urb. ENACE LA CAPILLA LA CAPILLA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02432317
Teléfono: 995995882 email: marthamidi1730@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
Título: COMPETENCIAS GERENCIALES DEL PERSONAL DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°70545 TUPAC AMARU, JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): COMPETENCIAS GERENCIALES CALIDAD EDUCATIVA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

Firma de Autor



huella digital

30 – DICIEMBRE - 2024

Fecha