



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Gestión educativa y competencia docente en la Institución Educativa
Domingo Mandamiento Sipan – Hualmay, 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Paulina Salinas Hilario

Asesor

M(o) Joel Roque Andrés Avalos

Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”

Mtro. Joel Roque Andrés Avalos
CPPe N° 02120132

Huacho - Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Paulina Salinas Hilario	45550547	19 / 12 / 2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Joel Roque Andrés Avalos	19027832	https://orcid.org/0000-0002-2292-9561
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Jorge Alberto Palomino Way	15599204	https://orcid.org/0000-0003-1119-4923
Luis Alberto Matos Pineda	15612877	https://orcid.org/0000-0002-4480-3310
Jorge Luis Mejia García	15645059	https://orcid.org/0000-0002-6372-4394

Paulina Salinas Hilario 2025-009441

GESTION EDUCATIVA Y COMPETENCIA DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN...

Quick Submit

Quick Submit

DGI, Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trncold::1:3256564534

Fecha de entrega
21 may 2025, 12:13 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 may 2025, 12:24 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Tesis_Paulina-1.pdf

Tamaño de archivo
1.2 MB

64 Páginas

14.386 Palabras

69.581 Caracteres



Página 2 de 69 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trncold::1:3256564534

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 1 Excluded Match

Top Sources

20% Internet sources

2% Publications

14% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'll recommend you focus your attention there for further review.

Gestion educativa y competencia docente en la Institucion Educativa
Domingo Mandamiento Sipan – Hualmay, 2022

Paulina Salinas Hilario

Tesis de Maestría

Asesor M(o) Joel Roque Andres Avalos

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado
Maestra en Gerencia de la Educación
Huacho
2026

DEDICATORIA

A mis padres, Juan y Bacilia, por su respaldo constante y por todo lo que me han enseñado. Gracias a ellos por ser mi motivación a ser cada día una mejor persona.

A mi querido hermano Armando que desde el cielo siempre me cuida y me ilumina a seguir logrando mis metas.

Paulina Salinas Hilario

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me ha orientado y me ha brindado la fuerza para continuar a pesar de los obstáculos que surgieron.

Agradecer a toda mi querida familia y las personas que están a mi lado apoyándome, por sus palabras de aliento y sé que a pesar de los problemas siempre estarán para mí.

Paulina Salinas Hilario

ÍNDICE

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1. Gestión educativa	8
2.2.2. Competencia docente	13
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	21
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	23
	x

2.6 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.2 Población y muestra	25
3.2.1 Población	25
3.2.2 Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1 Análisis de resultados	27
4.1.1 Descripción de gestión educativa	27
4.1.2 Descripción de competencia docente	29
4.1.3. Prueba de Normalidad	30
4.3 Contrastación de hipótesis	31
CAPÍTULO V	37
DISCUSIÓN	37
5.1 Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1 Conclusiones	40
6.2 Recomendaciones	40
REFERENCIAS	42
7.1 Fuentes documentales	42
7.2 Fuentes bibliográficas	43
7.3 Fuentes hemerográficas	44
7.4 Fuentes electrónicas	44
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: gestión educativa.....	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable: competencia docente.....	24
Tabla 3 Confiabilidad: gestión educativa	26
Tabla 4 Confiabilidad: competencia docente	26
Tabla 5 Nivel alcanzado en gestión educativa.....	27
Tabla 6 Dimensiones de gestión educativa.....	28
Tabla 7 Nivel alcanzado en la competencia docente	29
Tabla 8 Nivel de dimensiones de competencia docente	30
Tabla 9 Prueba de bondad de ajuste	31
Tabla 10 Correlación entre la gestión educativa y las competencias docentes	32
Tabla 11 Correlación entre la gestión administrativa y la competencia docente	33
Tabla 12 Correlación entre la gestión pedagógica y la competencia docente	34
Tabla 13 Correlación entre la gestión institucional y la competencia docente.....	35
Tabla 14 Correlación entre la gestión comunitaria y la competencia docente	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de niveles de gestión educativa	27
Figura 2 <i>Porcentaje de dimensiones de gestión educativa</i>	28
Figura 3 Porcentaje de nivel alcanzado en competencia docente.....	29
Figura 4 Porcentaje de dimensiones de competencia docente.....	30
Figura 5 Gráfico de dispersión de la gestión educativa y las competencias docentes	32
Figura 6 Gráfico de dispersión de la gestión administrativa y las competencias docentes	33
Figura 7 Gráfico de dispersión de la gestión pedagógica y las competencias docentes.....	34
Figura 8 Gráfico de dispersión de la gestión institucional y las competencias docentes ...	35
Figura 9 Gráfico de dispersión de la gestión comunitaria y las competencias docentes....	36

RESUMEN

Propósito: Señalar la conexión existente entre la gestión educativa y competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Metodología: Se trata de una investigación básica, cuantitativa, no experimental y correlacional, que incluyó a 64 estudiantes de quinto grado. Se emplearon dos cuestionarios de escala Likert para recolectar datos sobre las dos variables.

Resultado: se evidencia una correlación de $r=0,787$ con una significancia menor a 0,05 la que admite a la conjetura de trabajo y rechaza la nula.

Conclusión: La estadística confirma una vinculación de manera significativa entre la gestión educativa y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022, con una correlación de 78,7%.

Palabras clave: educación, gestión, competencias, docentes.

ABSTRACT

Purpose: Point out the connection between educational management and teaching competence in the Domingo Mandamiento Sipán Educational Institution – Hualmay, 2022.

Methodology: This is a basic, quantitative, non-experimental and correlational research, which included 64 fifth grade students. Two Likert scale questionnaires were used to collect data on the two variables.

Result: A correlation of $r=0.787$ is evident with a significance of less than 0.05, which admits the working conjecture and rejects the null one.

Conclusion: The statistics confirm a significant link between educational management and teaching competencies at the Domingo Mandamiento Sipán Educational Institution – Hualmay, 2022, with a correlation of 78.7.

Keywords: education, management, skills, teachers.

INTRODUCCIÓN

Asumir la administración educacional de lado de los profesores es una tarea que puede verse dificultada, debido a varias condiciones, por un lado, en la formación profesional del docente, las asignaturas sobre gestión son muy limitadas, también, quienes asumen las funciones no tienen la experiencia necesaria en gestión educativa. Resultado de esta situación es observar que las instituciones educativa públicas o privadas no lo hacen de manera eficiente, y solo interesa proyectar el logro académico cognitivo.

Por otro lado, los educadores que se han instruido para desarrollar trabajos de formación–aprendizaje, han logrado competencias importantes para lograr objetivos profesionales en base a esa formación. Pero cuando existe en las entidades educativas una apropiada administración de los directivos, se puede asumir funciones que ayuden de forma colaborativa a tener una mejor institución, y que está beneficie a todos los miembros de la comunidad educativa: autoridades, maestros, alumnos y padres.

Vista desde esta posición se asumió el análisis que priorizaba la conexión que se podía presentar entre la administración educativa y las competencias docentes para el beneficio de una organización que muestre eficacia en el servicio. Siguiendo la ruta marcada por los documentos orientadores de la Escuela de Posgrado de la Universidad se realizó el análisis, pasando por las dos etapas exigidas, la formulación del proyecto y en segundo lugar el borrador de la tesis para una futura defensa y la adquisición del grado académico pertinente.

Cada una de las partes de la investigación han sido seguidas escrupulosamente. Se parte de la Formulación de la cuestión, que consigna el enfoque del contexto de dificultad, identificando las variables y proponiendo los problemas y objetivos a lograr en el estudio. El marco teórico es el sostén sobre la que se desarrolla el estudio, al revisar estudio realizados con anterioridad, la revisión de diversos recursos bibliográficos que consignan a

investigadores y pedagogos que versan sobre las variables, de ello, también existe la propuesta de las suposiciones y su operación, el fundamento filosófico que muestra la realidad del estudio desarrollado. En la propuesta metodológica se asume la posición que se empleó en el estudio, al determinar que es una investigación hipotética y los resultados serán correlacionales entre las variables, se propone las técnicas e instrumentos que procesaron la información recopilada previamente. El fundamento esencial del estudio se presenta con los resultados obtenidos, después del procesamiento estadístico la investigadora hace la interpretación y las decisiones en la información recopilada, mediante tablas y figuras se posibilitan saber su punto de vista. Finalmente se proponen dos aspectos, la presentación de los resultados al compararlos con otros estudios, y las resoluciones y sugerencias que se hacen como resultados del análisis.

También es necesario señalar que como parte del estudio se presentan todos los recursos físicos y virtuales que se emplearon para conseguir los datos necesarios, así como los anexos que incluyen la información adicional al estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La gestión educativa es una forma de organizar las formas administrativas de las instituciones educativas, se han realizado una serie de trabajos a nivel internacional y nacional, que ponen de manifiesto las diferentes formas de promover su cumplimiento. En base a los aspectos teóricos de la organización, las instituciones pueden ser exitosas si se cumplen cada uno de los pasos que se deben de realizar. Cuando no se llevan a cabo todos los preceptos teóricos, las instituciones no logran desarrollar adecuadamente una gestión, lo que hace que no hay una buena dirección y eficacia de asistencia en la formación del alumnado, lo que genera un peligro en la estabilidad para los agentes educativos, relacionados a la enseñanza, así como para los directivos que hacen las veces de gestores de las actividades. Se debe de precisar que la gestión educativa mantiene a su vez cuatro manifestaciones, relacionadas a su quehacer práctico: la administración institucional, la dirección educativa, la administración organizativa y la participación social. Cada una de ellas cumple una determinada misión en el quehacer de las actividades institucionales.

Otro aspecto que es factible de ser observado se relaciona con las actividades que efectúan los educadores en la casa de estudios. Cuando los educadores desarrollan una serie de habilidades, suman a las competencias que deben ser adoptadas por ellos en sus diversas tareas, no solo los saberes cognitivos, sino también procedimentales, y actitudinales. Las competencias docentes, solo deben de mirarse de manera optativa para que se desarrolle una

adecuada gestión del saber principal de un centro escolar. Son diversas las competencias docentes, pero se puede sumar las competencias comunicativas, es decir, los docentes deben de tener todas las facilidades de comunicación activa y de escucha activa para sus alumnos; la segunda competencia tiene que ver con la formación personal, un docente tiene esta competencia cuando se interconecta de manera empática y amable con sus estudiantes y ellos lo deben afirmar de esa manera. Por último, las competencias éticas, las que se permite revisar las diferentes acciones con el respeto que tiene el docente con relación a sus pares, los directivos, así como al alumnado de la entidad educativa.

Habiendo señalado las pautas sobre el problema mostrado, se hacen visible las variables del análisis, es el caso de la administración educacional y las competencias docentes, para ello se asumirá como escena para su realización a la entidad educativa Domingo Mandamiento Sipán, contando como población y muestra a los docentes y estudiantes del nivel secundario, teniendo como propósito del estudio la relación que puede observarse entre las variables y las dimensiones conforme lo establece el proyecto de investigación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué conexión se encuentra entre la gestión educativa y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué conexión se encuentra entre la gestión administrativa y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022?

¿Qué conexión se encuentra entre la gestión pedagógica y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022?

¿Qué conexión se encuentra entre la gestión institucional y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022?

¿Qué conexión se encuentra entre la gestión comunitaria y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la conexión existente entre la gestión educativa y competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Definir la conexión entre la gestión administrativa y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Identificar la conexión entre la gestión pedagógica y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Definir la conexión entre la gestión institucional y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Señalar la conexión entre la gestión comunitaria y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

El análisis fue factible de realizar por tener una serie de condiciones favorables tanto a nivel personal de la investigadora como de la institución donde se desarrollará el estudio, por ello se manifiesta lo siguiente:

Desde el soporte teórico, se contó con un buen número de textos e investigaciones que se han desarrollado en diversos escenarios del ámbito nacional e internacional.

Desde la justificación práctica, se pudo sostener que la tesista contó con el suficiente respaldo de las actividades de investigación al haber trabajado previamente varias investigaciones del nivel de pregrado y de posgrado.

Como actividad para el desenvolvimiento como investigadora, se precisa que aplicó sus conocimientos convenientemente del método científico y cada una de las técnicas que hacen viable los propósitos del estudio científico.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

El análisis se realizó en la institución educativa Domingo Mandamiento Sipán, ubicado en el distrito de Hualmay, en la provincia de Huaura. Ámbito jurisdiccional de la UGEL 09 Huaura.

Delimitación poblacional.

El colectivo estudiado fueron los educadores y alumnado de la casa de estudios.

Delimitación Temporal.

El análisis se centró en 2023, con un análisis de los dos años previos.

Delimitación temática.

El análisis incluyó una revisión de la bibliografía relacionada con las variables y dimensiones planteadas.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es viable gracias a los recursos económicos disponibles, el respaldo de directivos y docentes, y un cronograma flexible que incluye posibles imprevistos, asegurando el cumplimiento de las actividades programadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Andrade Puchana (2019) en su tesis *“La gestión educativa con respecto al currículo de educación física escolar”*. La conclusión: En la escuela, ningún docente de primaria está licenciado en Educación Física, no hay material didáctico ni espacios adecuados para prácticas, los docentes rurales no reciben capacitación, y el encargado de educación física en secundaria no conoce el plan de estudios de primaria, por lo que no apoya a las profesoras de este nivel.

Romero Viracocha (2021) en su tesis *“La relación entre el nuevo modelo de gestión educativa y la gestión escolar y pedagógica: un estudio de caso en dos escuelas de educación general básica del norte de Quito”*. La conclusión: La investigación analizó la relación entre el Nuevo Modelo de Gestión Educativa y la gestión escolar y pedagógica en instituciones públicas y privadas, concluyendo que aunque se cumplen los lineamientos del Ministerio de Educación, lo hacen de manera imparcial, afectando los objetivos de garantizar una educación de calidad.

Santos Gavilanes (2018) en su tesis *“Las competencias de los docentes y los instrumentos de evaluación de aprendizajes de la escuela de educación básica Emanuel”*. La conclusión: Las competencias de los docentes influyen en el proceso de enseñanza y evaluación en la Escuela de Educación Básica Emanuel, permitiéndoles adaptar la enseñanza a las condiciones del aprendizaje, evaluar y transformar los contenidos. El uso consciente de sus habilidades, conocimientos y actitudes contribuye a crear un ambiente motivador, favoreciendo el logro de los objetivos educativos.

Tacuri Agila (2022) en su tesis *“Competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado”*, para optar el grado de Maestro, en la Universidad Tecnológica Indomaericana - Quito. La conclusión: El análisis de los datos muestra que las competencias docentes afectan el desempeño profesional, por lo que al potenciarlas se puede mejorar el rendimiento. Se elabora una guía de apoyo para desarrollar dichas competencias.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Rosario Flores (2017) en su tesis *“La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016”*. La conclusión: Los resultados muestran una relación significativa de 0.837 entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Chichanda Reinel (2021) en su tesis *“Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”, Guayas, Ecuador, 2019”*. La conclusión: La gestión educativa tuvo una incidencia del 52,1%, y el desempeño docente un 61,7%, con un Rho de Spearman de 0,488. Las dimensiones de planeación (54,3%), organización (66%), dirección (54,3%) y control (60,6%) mostraron una incidencia directa y significativa en el desempeño docente, respaldada por un coeficiente Rho significativo.

Cósar Sedano (2021) en su tesis *“Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021”*. La conclusión: Existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú, 2021.

Hernández Venturo y Bazan Celis (2022) en su tesis *“Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I. E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador, UGEL 01 - 2021”*.

La conclusión: Se evidencia una correspondencia efectiva regular entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los maestros. En cuanto al propósito, se encomendó a los directivos implementar el plan de gestión para optimizar las condiciones en la institución, lo que favorecería un buen cometido docente y una educación de calidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

La gestión

La gestión es un ejercicio que abarca diversos espacios en la existencia de las personas, así también las educativas, laborales y organizacionales. Según Murray (2002), implica accionar en todos los espacios de trabajo de la organización o institución, mientras que Faga (2000) la define como la diligencia orientada a conseguir y fijar medios para cumplir los objetivos de una organización. La gestión se basa en una serie de pasos: inicio, planificación, organización, ejecución, control y cierre, en los que cada persona debe asumir compromisos. Existen diferentes tipos de gestión, como la de proyectos, recursos, empresarial, pública, social, ambiental y educativa, todas esenciales en un mundo competitivo.

La educación

La educación, como proceso de promover el conocimiento y el aprendizaje, ha existido desde la antigüedad, y está definida como las formas de adaptación a las actividades sociales. Touriñán (2017) señala sobre las acciones educativas tiene el objetivo de educar, mientras que León (2007) la describe como un proceso humano y cultural complejo que debe entenderse en el contexto de la humanidad y la cultura en su totalidad.

En resumen, la educación promueve una cultura de adaptación al entorno, en la que intervienen varios agentes, y su desarrollo depende de la gestión educativa implementada en las instituciones.

La gestión educativa

La gestión educativa ha sido abordada en diversos niveles y modalidades. Martí (2005) la define como el sumario de aspectos administrativos, políticos y económicos que permitan el logro de los propósitos educacionales.

Tapia (2003) sugiere transformar las instituciones educativas en centros centrados en lo pedagógico, promoviendo innovación. Carrillo (2002) la describe como una función para mantener procesos administrativos y pedagógicos que consientan el progreso integro de los alumnos. García (2023) y Vásquez (2007) consideran la dirección y gestión educativa como términos comunes, con énfasis en la dirección de la institución.

Pozner (2003) la ve como un conjunto de procedimientos integrados para cumplir mandatos sociales, mientras que Braslavsky (1999) la presenta como un esfuerzo colectivo con comunicación entre todos los actores para tomar decisiones alineadas con los objetivos institucionales.

Objetivos gestión educativa

Según la Ley General de Educación N° 28044, los objetivos de la gestión educativa buscan:

- a) Desarrollar la Institución como comunidad de aprendizaje con calidad educativa.
- b) Fortalecer la autonomía pedagógica y administrativa de las instituciones.
- c) Asegurar la coherencia entre disposiciones administrativas y decisiones pedagógicas.
- d) Lograr una gestión eficaz, eficiente e innovadora.
- e) Fomentar la vigencia de líderes demócratas.
- f) Favorecer la coyuntura integradora para el desarrollo integral.

- g) Suscitar la participación impulsiva en el centro escolar.
- h) Fomentar relaciones de cooperación entre instituciones educativas.
- i) Fortalecer la limpidez a la comunicación.
- j) Incentivar en mecanismos contra acciones negativas de la gestión.
- k) Promover mecanismos de evaluación para alcanzar los propósitos.

Niveles de gestión educativa

Hopkins y Reynolds (2006) destacan que los ejercicios que se hacen en los distintos grados de administración establecen una guía orientadora y ejercicios que permitan alcanzar una educación de calidad, donde el papel de los actores educativos es clave para generar cambios internos en el centro educativo.

Este enfoque promueve un sistema solidario con las acciones de los gestores, buscando transformar prácticas adecuadas los saberes de los alumnos. García, citado por Brandstadler (2007), propone diversas dimensiones de la gestión educativa, como diseñar escenarios organizacionales, generar conversaciones productivas, promover una cultura de liderazgo y fomentar la creatividad en la educación.

Valles (2003) resalta la importancia de la dimensión formativa, destacando la intervención activa de la mancomunidad escolar en el proceso.

Principios gestión educativa

Ponce (2005) destaca la importancia de saber y ejecutar las nociones de gestión escolar para tener una eficacia para las atenciones de la institución escolar. Se presentan las siguientes guías:

- a) **Autonomía:** Cada miembro puede tomar decisiones para desempeñar las acciones propuestas.

b) Corresponsabilidad: Todos deben evaluar y asumir compromiso por los fallos tomados en conjunto.

c) Transparencia: Implica el régimen claro de recursos humanos, materiales y financieros, y promueve una cultura de transparencia en la escuela.

d) Rendición de cuentas: Es la responsabilidad de participar a la comunidad sobre los objetivos, pericias, operaciones y provechos emanados.

Enfoques de la gestión educativa

Alvarado (1998) identifica 3 direcciones clave para la gestión educativa:

Enfoque burocrático. Basado en la eficiencia mediante normas y jerarquías. Se enfoca en la segmentación de tareas, especialización de directivos y reglas predeterminadas para prever el funcionamiento organizacional.

Enfoque sistémico. Destaca la integración de los componentes de la organización escolar para alcanzar objetivos comunes. Enfatiza que el todo es más que la suma de las partes y que los elementos deben estar bien coordinados.

Enfoque Gerencial. Se centra en la planificación educativa y la utilidad de los recursos para lograr sus propósitos. Características clave incluyen racionalidad, previsión, universalidad, flexibilidad y continuidad.

Dimensiones de la Gestión educativa

Para el análisis se están contemplando cuatro aspectos de la gestión educativa, vinculadas al desarrollo institucional.

Gestión administrativa

Según el MINEDU (2013), la gestión administrativa abarca la dirección de los profesionales, materiales, financieros y técnicos, así como el control de la información,

cumplimiento normativo y supervisión de funciones. Su objetivo es beneficiar los conocimientos didácticos, conciliando utilidades personales e institucionales que faciliten las decisiones en el logro de los propósitos institucionales.

Gestión pedagógica

Según el MINEDU (2013), la dimensión está referido al juicio central del centro escolar: la didáctica activa. También se precisa que se asume el sumario de acciones educativas, como la diversidad curricular, la propuesta curricular, aplicación didáctica en cada una de sus acciones de ejecución y evaluación. También, abarca el trabajo de los maestros, sus experiencias académicas, el manejo de enfoques y estrategias didácticas, las correspondencias entre los alumnos y la alineación continua para vigorizar las competencias.

Gestión institucional

Según el MINEDU (2013), esta dimensión se enfoca en cómo están organizados los integrantes de la institución escolar para asegurar la normal accionar de la organización educativa. Promueve el desarrollo de habilidades individuales y grupales, fomentando la autonomía, competencia y flexibilidad de la institución para adaptarse a cambios sociales. Es fundamental que las políticas institucionales, basadas en principios y visión, guíen las acciones de la gestión y favorezcan la evolución de la institución.

Gestión comunitaria

Según el MINEDU (2013), la dimensión está referida a la correspondencia de la organización escolar con su comunidad, entendiendo sus necesidades y condiciones, y participando activamente en su cultura. También abarca las interacciones con el entorno social y otras instituciones, como progenitores y organizaciones locales, con el propósito de instaurar coaliciones estratégicas para mejorar la eficacia en la educación.

2.2.2. Competencia docente

Las competencias

Dorsch (2004) define la competencia de dos formas: como una característica general de una persona y como una habilidad perfeccionada mediante la práctica. Kauffman (1998) la describe como la capacidad de realizar tareas con destreza, mientras que Eysenck (2006) la considera una competencia potencial que se desarrolla con la práctica.

Adams (2002) la ve como un vinculado de formas que consienten a un individuo realizar funciones con éxito tras un entrenamiento adecuado. Nunnally (1998) propone que la diferencia entre destreza y capacidad es dificultoso de precisar, ya que ambas se desarrollan con la práctica. La competencia es un rasgo general y específico que facilita el aprendizaje y distingue a las personas en tareas concretas.

Atributos de las competencias:

- a) Son el resultado de maduración y aprendizaje.
- b) Persisten hasta la edad adulta.
- c) Promueven mejores condiciones del aprendizaje de tareas relacionadas.
- d) Pueden ser esenciales para realizar tareas específicas.
- e) Son más fundamentales que las destrezas.

Las competencias laborales

Según García (2009), es la cimentación de saberes útiles para el ejercicio fructuoso en situaciones reales de labor y ejercicio físico e intelectual, obtenidos tanto a través de la instrucción como mediante la experiencia. Estas competencias incluyen cualidades generales que proporcionan la labor de un individuo en ciertos sitios, tales como:

1. Capacidad para inspirar y guiar a otros.

2. Habilidad para influir y convencer.
3. Gestión efectiva de interacciones sociales.
4. Capacidad para ajustarse a cambios.
5. Colaboración en grupo.
6. Estrategia y coordinación de tareas.
7. Habilidad para liderar y supervisar personal.
8. Facilidad para compartir conocimientos.
9. Aptitud para aprender y comprender el trabajo ajeno.
10. Agudeza y astucia para resolver situaciones.
11. Orientación hacia el servicio y satisfacción del cliente.
12. Calma y autocontrol en situaciones desafiantes.
13. Capacidad para resolver conflictos y encontrar soluciones.
14. Habilidad para negociar y gestionar desacuerdos.
15. Capacidad para el aprendizaje constante.
16. Fortaleza frente a situaciones estresantes.

Las competencias docentes

Para una docencia exitosa, el docente debe emplear diversas estrategias, adaptadas a su área, y mantenerse actualizado en los enfoques didácticos. Un profesor proporcionado es idóneo de enfrentar los desafíos escolares y relacionarse efectivamente con los alumnos. La competencia docente se logra mediante la actualización constante y la flexibilidad para incorporar nuevas metodologías. El fracaso docente ocurre cuando no se alcanzan los

requisitos necesarios para resolver problemas educativos. Un buen profesor debe dominar su materia, ser dinámico, creativo, investigativo y adaptarse a las tecnologías educativas.

Características del Buen Docente:

Un docente eficaz debe emplear diferentes recursos y enfoques para hacer sus clases atractivas, prepararlas con anticipación y motivar a los estudiantes. Es fundamental que se interese por ellos, mantenga el orden, y considere la diversidad en el aula. Además, debe ofrecer una tutoría adecuada, ser un modelo a seguir, y fomentar la colaboración en el aprendizaje.

Un buen docente también debe actualizarse en su área, establecer altos estándares para los estudiantes, y ayudarlos a ser autónomos en su aprendizaje. Debe reconocer sus errores, ser colaborativo con sus colegas y contribuir a las actividades escolares. El Aprendizaje Auténtico se da cuando el docente, con experiencia, diseña objetivos claros y es capaz de interactuar eficazmente con los estudiantes para mejorar su aprendizaje.

Competencias que deben desarrollarse en las instituciones Educativas.

Competencias laborales para el futuro:

- Los individuos deben ser creativos, asumir riesgos y estar dispuestos a participar en el proceso.
- La experiencia previa es clave para cumplir con las expectativas laborales.
- Las instituciones educativas deben enfocarse en desarrollar habilidades para el ámbito laboral.
- Los individuos deben estar actualizados con los avances tecnológicos y científicos.
- Las escuelas deben integrar la tecnología y ofrecer información actualizada para formar perfiles más globales.

Competencias a formar en las Instituciones Educativas

Las competencias se dividen en:

- Intelectual: Implican razonamiento, análisis y aplicación de conocimientos.
- Prácticas: Relacionadas con la habilidad para poner en acción lo aprendido.
- Interactivas y Sociales: Habilidad para trabajar en grupo y adaptarse a diferentes

contextos.

- Éticas: Capacidad para distinguir lo correcto de lo incorrecto.
- Estéticas: Habilidad para reconocer lo bello de lo que no lo es.

Competencias Intelectuales:

Las competencias intelectuales abarcan análisis, metacognición, interpretación, creatividad y reflexión, enfocándose en la comprensión, el pensamiento crítico y la generación de soluciones innovadoras.

Competencias Prácticas

Las competencias prácticas incluyen la capacidad para el trabajo, el dominio de procedimientos y métodos de investigación, y la capacidad de aprender sobre culturas no clásicas, como la taína, y compararlas con las grandes civilizaciones asiáticas y europeas.

Competencias Interactivas

Las competencias interactivas implican la participación activa de los estudiantes, el debate sobre temas clave de la asignatura y la interacción entre los grupos en el aula.

Competencias Sociales

Es la habilidad para participar y comunicarse en entornos públicos más amplios, desempeñando roles como locutor, presentador, entrevistador, promotor, entre otros.

Competencias Éticas

Respetar a los demás y amar a la patria.

Competencias Estéticas

Celebración de eventos culturales y conmemorativos, como las Fiestas Patronales, el Día de la Mujer y el Día de la Constitución.

Dimensiones de las competencias docentes

Para la investigación se consideran tres tipos de competencias docentes y que serán revisados en la parte siguiente.

Competencias Comunicativas

Las competencias comunicativas, también conocidas como habilidades comunicativas, son las capacidades que una persona tiene para transmitir información, expresar ideas, comprender y recibir mensajes de forma segura y apropiada en muchos contextos y situaciones comunicativas. Estas prácticas son fundamentales en la vida íntima, académica y competitivo, ya que facilitan la interacción con otros individuos y el intercambio de información de manera clara y comprensible. Algunas de las competencias comunicativas más importantes incluyen:

Expresión oral: Habilidad para comunicarse verbalmente de manera clara, coherente y adecuada, utilizando un lenguaje comprensible y ajustado al contexto.

Comprensión auditiva: Capacidad para escuchar activamente y entender adecuadamente los mensajes y la información proporcionada por otros interlocutores.

Expresión escrita: Habilidad para comunicarse por escrito de forma coherente, organizada y gramaticalmente correcta, transmitiendo ideas de manera efectiva.

Comprensión lectora: Capacidad para leer y comprender textos escritos, extraer información relevante y entender su significado.

Comunicación no verbal: Habilidad para entender y emplear señales no habladas, como gestos, expresiones faciales, postura y tono de voz, para reforzar el mensaje hablado.

Empatía comunicativa: Habilidad para ponerse en el lugar del interlocutor, entender sus sentimientos, perspectivas y necesidades, lo que proporciona una comunicación más segura y respetuosa.

Escucha activa: Habilidad para prestar atención de manera concentrada a lo que el otro está diciendo, mostrando interés genuino y respondiendo adecuadamente.

Negociación y resolución de conflictos: Capacidad para abordar diferencias de opinión o conflictos de manera constructiva y llegar a soluciones mutuamente beneficiosas.

Habilidades persuasivas: Capacidad para influir en las opiniones y comportamientos de otros de manera ética y fundamentada.

Comunicación intercultural: Habilidad para comunicarse efectivamente con personas de diferentes culturas, respetando y comprendiendo sus diferencias culturales.

Presentaciones públicas: Habilidad para hablar en público de manera segura y persuasiva, utilizando recursos visuales y manteniendo el interés del público.

Manejo de la información tecnológica: Habilidad para manejar herramientas digitales de comunicación, como correos electrónicos, redes sociales y apps de mensajería.

Adaptabilidad comunicativa: Capacidad para ajustar el estilo de comunicación según el contexto, el interlocutor y los objetivos comunicativos.

Estas competencias comunicativas son importantes en diferentes ámbitos, como el académico, laboral, social y personal.

Competencias personales

Las competencias personales o habilidades blandas son capacidades que influyen en cómo una persona interactúa consigo misma y con los demás, siendo fundamentales tanto en lo personal como en lo laboral. Algunas de las más relevantes son:

Inteligencia emocional: Gestionar emociones propias y ajenas para tomar decisiones y mantener relaciones saludables.

Comunicación efectiva: Expresar ideas de forma clara y adaptarse al contexto y al interlocutor.

Trabajo en equipo: Colaborar de manera respetuosa para lograr metas comunes.

Empatía: Comprender y apoyar a los demás al ponerse en su lugar.

Resolución de problemas: Identificar y solucionar desafíos de manera efectiva.

Toma de decisiones: Evaluar opciones y tomar decisiones informadas y acertadas.

Flexibilidad y adaptabilidad: Habilidad para ajustarse a situaciones cambiantes, aprender de nuevas experiencias y enfrentar la incertidumbre con una actitud abierta.

Autogestión: Capacidad para organizar el tiempo y recursos, establecer metas, y mantener el enfoque y la motivación para alcanzarlas.

Creatividad: Habilidad para generar ideas originales y pensar de forma innovadora para resolver problemas o realizar tareas de manera diferente.

Resiliencia: Capacidad para afrontar y superar adversidades, aprender de los fracasos y seguir adelante con fortaleza.

Liderazgo: Habilidad para guiar, motivar e influenciar a otros de manera positiva, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Autonomía: Capacidad para tomar iniciativa y asumir responsabilidad por las propias acciones y decisiones.

Autoconocimiento: Conciencia de las fortalezas, debilidades, valores y metas personales, lo que facilita el crecimiento personal y profesional.

Estas competencias personales son altamente valoradas por empleadores y en diversos contextos sociales, ya que complementan las habilidades técnicas y contribuyen al éxito y bienestar individual y colectivo. El desarrollo y la mejora de estas habilidades pueden tener un impacto positivo significativo en la vida de una persona.

Competencias Éticas

Las competencias éticas, también conocidas como habilidades éticas o valores éticos, se comprende a las capacidades y cualidades que un individuo comprende para tomar decisiones y llevar a cabo acciones basadas en principios morales y valores éticos. Estas competencias guían el comportamiento ético de una persona en diferentes contextos y situaciones, y son fundamentales para promover la integridad, la justicia y el respeto hacia los demás. Algunas de las competencias éticas más importantes incluyen:

Integridad: Actuar de manera honesta y coherente.

Responsabilidad: Asumir las consecuencias y cumplir compromisos.

Respeto hacia los demás: Reconocer la dignidad y derechos de los demás.

Empatía: Comprender y actuar según las necesidades de los demás.

Justicia: Tratar a todos de manera equitativa.

Tolerancia: Aceptar y respetar las diferencias.

Cuidado y compasión: Preocuparse por el bienestar ajeno.

Honestidad: Ser veraz y evitar la falsedad.

Confidencialidad: Respetar la privacidad de la información.

Coherencia ética: Alinear valores personales con acciones.

Autocrítica: Reflexionar y corregir errores éticos.

Compromiso social: Contribuir al bienestar de la sociedad.

Estas competencias son clave para establecer relaciones de confianza, fomentar la colaboración y tomar decisiones éticas en situaciones complejas.

2.3 Bases filosóficas

El análisis se basa en el pragmatismo de las acciones observadas en el contexto de dificultad, debido a que la administración educacional es el soporte principal para el progreso del trabajo del profesorado, lo que permite poner en práctica sus competencias para el rol de desempeño en el proceso educativo.

Otro fundamento se relaciona con el método hipotético deductivo que permitirá aplicar los conocimientos y con la recopilación de la información permitirá corroborar los resultados propuestos en las hipótesis de trabajo planteadas.

El estudio por los resultados nos traerá consigo una propuesta de investigación cuantitativa por ser planteada desde el relacionamiento de las variables, y saber cuál es el nivel que se obtiene con la investigación

2.4 Definición de términos básicos

Educación. La educación como actividad de promover los saberes y los aprendizajes es muy antigua, tal vez similar al proceso de evolución que sufrió el hombre a través de la historia.

Gestión la interacción en diversas áreas de una organización para alcanzar objetivos.

Gestión educativa. Proceso administrativo, político y económico para conseguir los propósitos educativos en una institución.

Gestión administrativa. Corresponde al adecuado uso del personal, de los bienes y economía que hacen eficaz la labor educativa en la institución.

Gestión institucional. Referida a la organización de los agentes educativos de manera coherente y funcional en el centro escolar.

Gestión pedagógica. Se enfoca en el proceso didáctico dentro del centro escolar.

Gestión comunitaria. Relación de la institución con la comunidad para comprender sus necesidades y demandas.

Competencias. se refieren a las capacidades para ejecutar acciones o la resolución de dificultades con destreza.

Competencias docentes. Es el sumario de saberes, destrezas y actitudes que un educador posee para enseñar de manera efectiva.

Competencias comunicativas. Habilidades para transmitir y recibir mensajes de manera efectiva en diversos contextos.

Competencias éticas. Capacidades para tomar decisiones y actuar basadas en principios morales.

Competencias personales. Habilidades que se refieren a la interacción de una persona consigo misma y con los demás, conocidas como habilidades blandas.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión educativa se vincula de manera significativa con las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

La gestión administrativa se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

La gestión pedagógica se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

La gestión institucional se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

La gestión comunitaria se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión educativa

Definición conceptual: La Gestión Educativa (MINEDU, 2012) consiste en acciones coordinadas para conseguir los propósitos del plan estratégico de la institución, abordando los aspectos institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Tabla 1*Operacionalización de la variable: gestión educativa*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
La variable gestión educativa es cualitativa y se operacionaliza con la formación profesional, el proceso de enseñanza y la interrelación con la gestión mediante un cuestionario con escala Likert.	Gestión administrativa	Calendarización.	Cuestionario sobre gestión educativa
		Potencial humano.	
		Cumplimiento de normas	
	Gestión pedagógica	Recursos económicos	
		Teorías educativas	
		Material didáctico.	
	Gestión institucional	Recursos	
		Ambiente	
		Evaluación de aprendizaje.	
	Gestión comunitaria	Elaboración de documentos.	
		Proyectos institucionales.	
		Reglamento interno.	
		Comisiones de trabajo.	
		Aliados estratégicos.	
		Participación.	
		Innovación al servicio.	
		Educación de calidad.	

Variable 2: Competencia docente

Definición conceptual: Según Cadoche (2023), las competencias docentes abarcan habilidades en el diseño, planificación, organización, adaptación a situaciones imprevistas, ejecución, evaluación y ajuste de propuestas didácticas, que deben ser intencionales, coherentes y adecuadas a contextos dinámicos y cambiantes.

Tabla 2*Operacionalización de la variable: competencia docente*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Las competencias docentes es una variable cualitativa que se operacionaliza con las competencias comunicativas, personales y éticas mediante un cuestionario de escala Likert.	Competencias Comunicativas	Facilidad Expositiva	Cuestionario sobre competencias docentes
		Dominio del lenguaje	
		Planteamiento de situaciones	
	Competencias personales	Condiciones éticas	
		Trabajo en equipo	
		Liderazgo	
	Competencias Éticas	Difunde los valores	
		Apoya la solidaridad	
		Desarrolla hábitos positivos	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tomando la referencia que propone Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre la investigación considerada básica porque busca ampliar el conocimiento existente sin contradecirlo. Se realiza mediante técnicas de campo, tiene un enfoque cuantitativo, ya que las relaciones entre las variables se expresan matemáticamente. El diseño de la investigación es no experimental y correlacional, ya que se examina el nivel de relación entre las variables sin manipularlas directamente.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está formada por los 75 alumnos del quinto grado del nivel secundaria de EBR.

3.2.2 Muestra

Según Briones (1996), para la muestra probabilística, se señala que todos los estudiantes tienen igual oportunidad de ser seleccionados. La muestra consiste en 64 alumnos de quinto grado, con un 95% de confianza y 5% de margen de error.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnicas

Tomando como referencia a Gómez (2016), esta investigación utiliza la técnica las encuestas.

Instrumentos

Según Falcón y Herrera (1995), se deben de utilizar como instrumentos a los cuestionarios.

Sobre la variable gestión educativa: tiene un cuestionario de escala Likert con 17 ítems.

Sobre la variable competencias docentes: tiene un cuestionario con escala Likert con 18 ítems.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento descriptivo

Tras recolectar la información, se procesó con el programa SPSS 25.0, generando tablas y figuras para el análisis descriptivo.

Procesamiento inferencial

Este procesamiento se relaciona con la aplicación del Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro):

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Confiabilidad

Tabla 3

Confiabilidad: gestión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	17

Excelente confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad: competencia docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	18

Excelente confiabilidad

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de gestión educativa

Tabla 5

Nivel alcanzado en gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	10.9%
Medio	44	68.8%
Alto	13	20.3%
Total	64	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes.

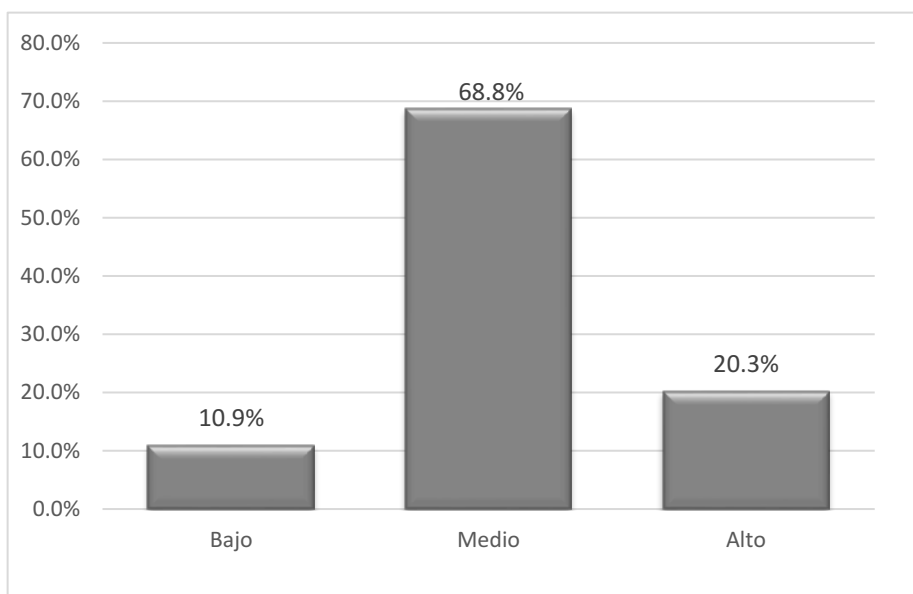


Figura 1 *Porcentaje de niveles de gestión educativa*

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 1, un 68,8% de estudiantes sostienen sobre la variable gestión educativa una posición moderada, un 20,3% que una posición superior y un 10,9% una escala inferior.

Tabla 6
Dimensiones de gestión educativa

Niveles	Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	14.1%	9	14.1%	5	7.8%	9	14.1%
Medio	35	54.7%	42	65.6%	40	62.5%	41	64.1%
Alto	20	31.3%	13	20.3%	19	29.7%	14	21.9%
Total	64	100%	64	100%	64	100%	64	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes.

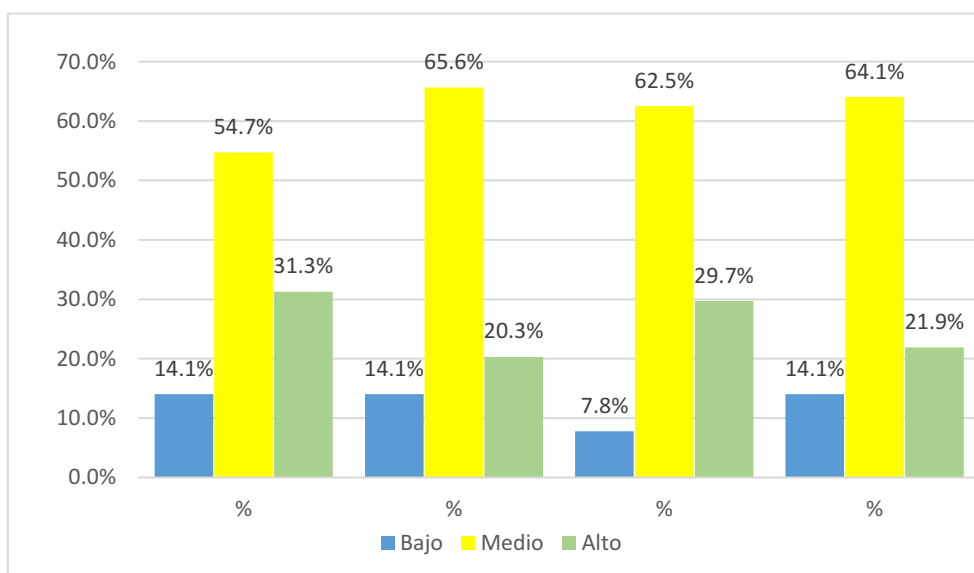


Figura 2 *Porcentaje de dimensiones de gestión educativa*

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 2, un 54,7% de estudiantes sostienen sobre “Gestión administrativa” una escala regular, un 31,3% expresa una escala superior y un 14,1% enuncia una escala inferior. En el actor “Gestión pedagógica” un 65,6% expresa una escala intermedia, un 20,3% denota una gran escala y un 14,1% indica una escala mínima. En el actor “Gestión institucional” un 62,5% expresa una escala regular, un 29,7% denota una gran

escala y un 7,8% indica una escala mínima. Y en el actor “Gestión comunitaria” un 64,1% evidencia una escala regular, un 21,9% indica una gran escala y un 14,1% una escala inferior.

4.1.2 Descripción de competencia docente

Tabla 7

Nivel alcanzado en la competencia docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12.5%
Medio	43	67.2%
Alto	13	20.3%
Total	64	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes.

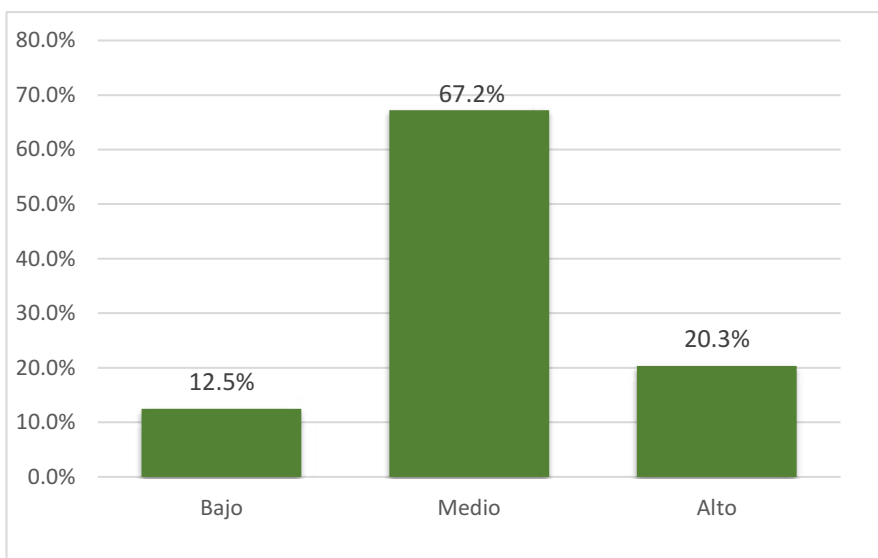


Figura 3 *Porcentaje de nivel alcanzado en competencia docente*

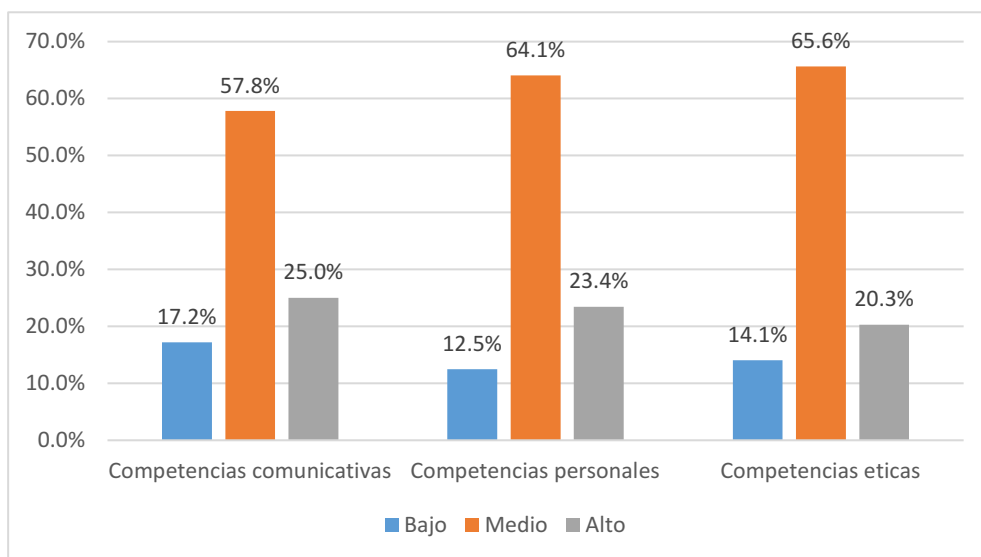
Interpretación:

De la tabla 9 y figura 3, un 67,2% de estudiantes sostienen sobre la variable competencias docentes una escala regular, un 20,3% que adquirieron una gran escala y un 12,5% consiguieron una escala mínima.

Tabla 8*Nivel de dimensiones de competencia docente*

Niveles	Competencias comunicativas		Competencias personales		Competencias éticas	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	17.2%	8	12.5%	9	14.1%
Medio	37	57.8%	41	64.1%	42	65.6%
Alto	16	25.0%	15	23.4%	13	20.3%
Total	64	100%	64	100%	64	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes.

**Figura 4** *Porcentaje de dimensiones de competencia docente***Interpretación:**

De la tabla 10 y figura 4, un 57,8% de estudiantes sobre las “Competencias comunicativas” una escala regular, un 25,0% expresa una gran escala y un 17,2% enuncia una escala inferior. En el actor “Competencias personales” un 64,1% expresa una escala regular, un 23,4% denota una gran escala y un 12,5% indica un rango mínimo. Y en el actor “Competencias éticas” un 65,6% evidencia una escala intermedia, un 20,3% indica una gran escala y un 14,1% una escala inferior.

4.1.3. Prueba de Normalidad

Tabla 9*Prueba de bondad de ajuste*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,276	64	,000
Gestión pedagógica	,313	64	,000
Gestión institucional	,320	64	,000
Gestión comunitaria	,350	64	,000
Gestión educativa	,254	64	,000
Competencias comunicativas	,161	64	,000
Competencias personales	,373	64	,000
Competencias éticas	,351	64	,000
Competencias docentes	,297	64	,000

Interpretación:

La tabla 11 indica que las variables no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), por lo que se aplicará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis**Hipótesis general**

Ha: La gestión educativa se vincula de manera significativa con las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

H₀: La gestión educativa no se vincula de manera significativa con las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la gestión educativa y las competencias docentes

		Gestión educativa	Competencias docentes
Rho de Spearman Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Competencias docentes	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 12 muestra una correlación de $r=0,787$ con significancia $< 0,05$, lo que respalda la hipótesis de trabajo y rechaza la nula, indicando una buena relación entre la gestión educativa y las competencias docentes en la institución.

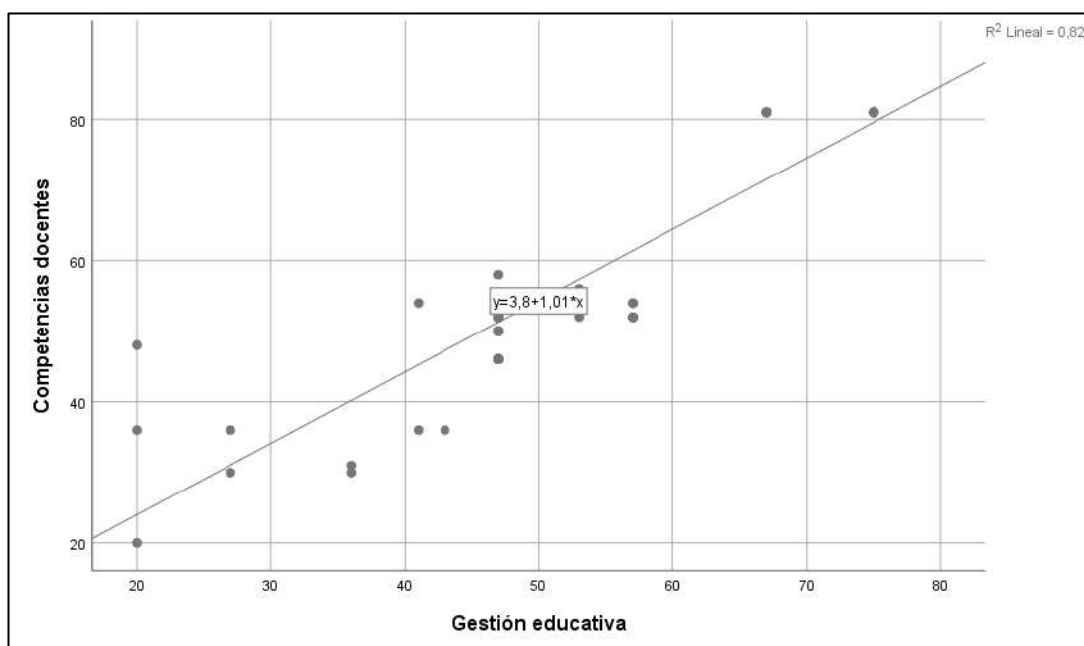


Figura 5 *Gráfico de dispersión de la gestión educativa y las competencias docentes*

Hipótesis específica 1

Ha: La gestión administrativa se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

H₀: La gestión administrativa no se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión administrativa y la competencia docente

			Gestión administrativa	Competencias docentes
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Competencias docentes	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 13 muestra una correlación de $r=0,661$ con significancia $< 0,05$, respaldando la hipótesis de trabajo y rechazando la nula, lo que indica una buena relación entre la gestión administrativa y las competencias docentes en la institución.

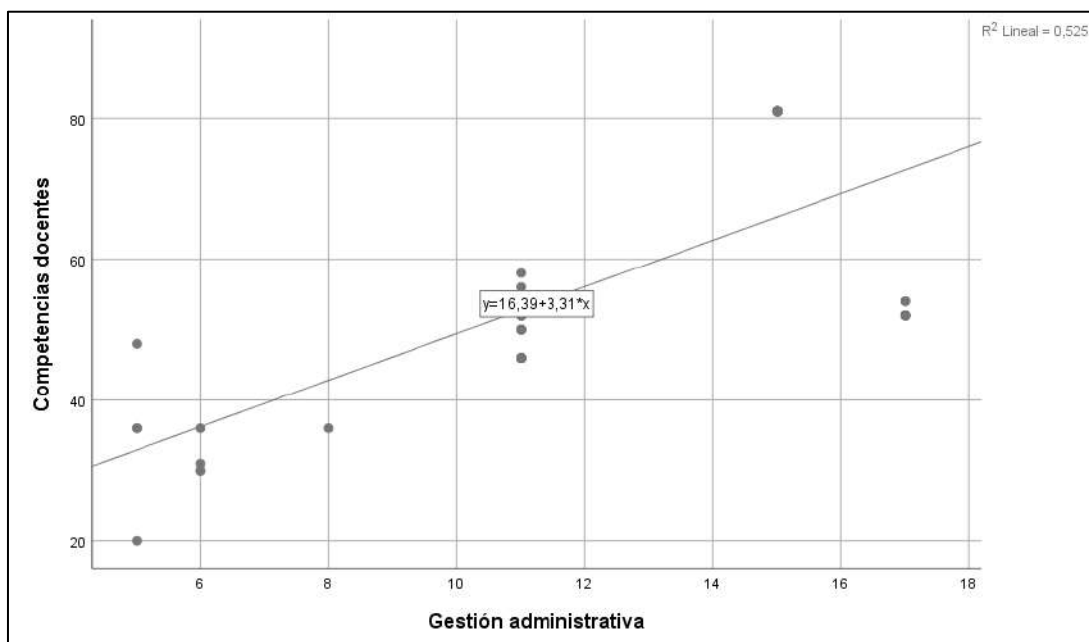


Figura 6 Gráfico de dispersión de la gestión administrativa y las competencias docentes

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión pedagógica se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

H₀: La gestión pedagógica no vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la gestión pedagógica y la competencia docente

		Gestión pedagógica	Competencias docentes
Rho de Spearman Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Competencias docentes	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 14 muestra una correlación de $r=0,802$ con significancia $< 0,05$, lo que confirma una relación muy buena entre la gestión pedagógica y las competencias docentes en la institución.

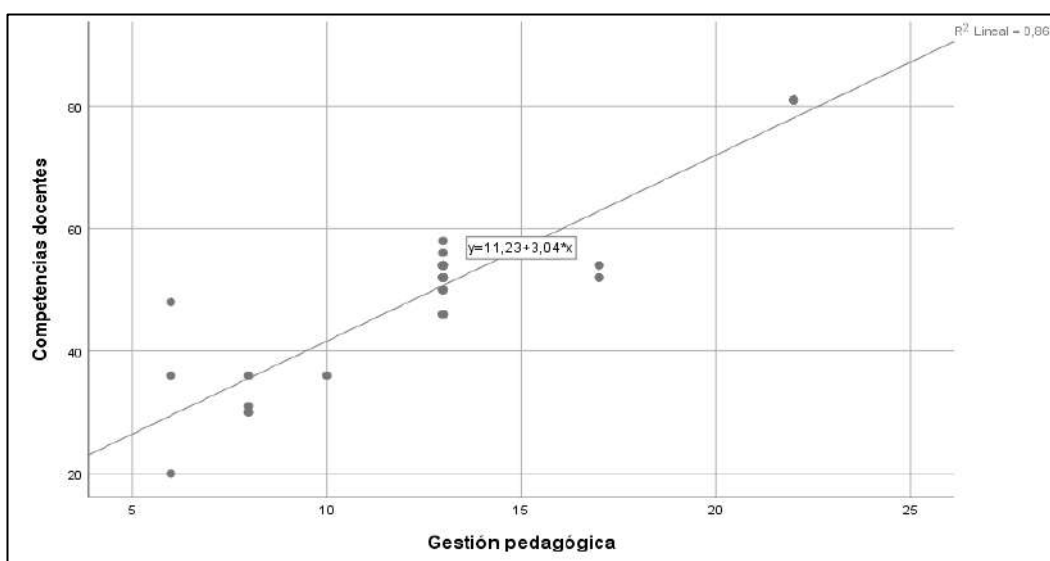


Figura 7 Gráfico de dispersión de la gestión pedagógica y las competencias docentes

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión institucional se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

H₀: La gestión institucional no se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la gestión institucional y la competencia docente

		Gestión institucional	Competencias docentes
Rho de Spearman	Gestión institucional	1,000	,576**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
	Competencias docentes	,576**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 15 muestra una correlación de $r=0,576$ con significancia $< 0,05$, indicando una relación moderada entre la gestión institucional y las competencias docentes en la institución.

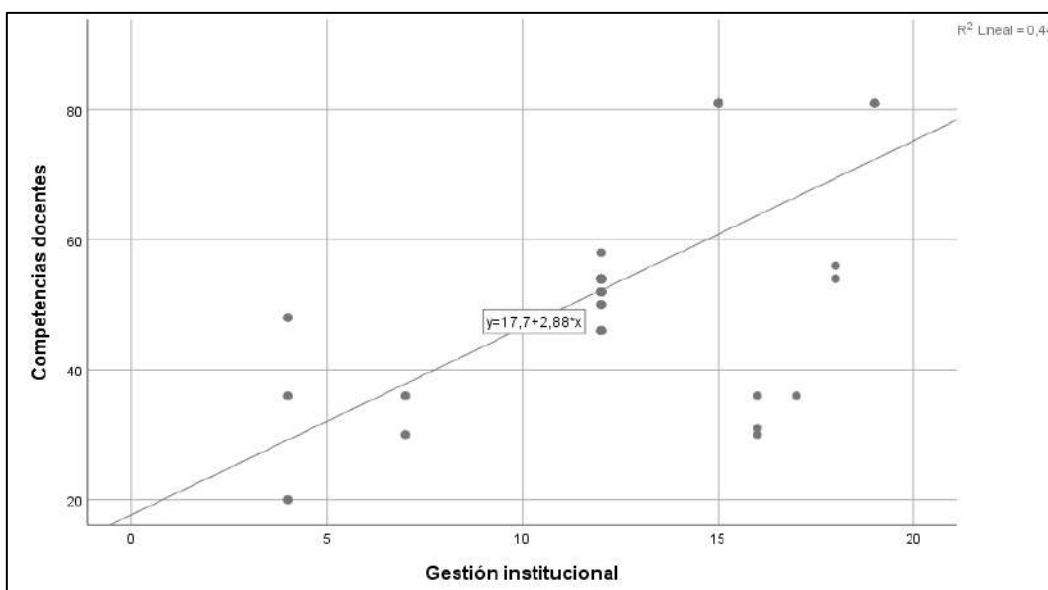


Figura 8 Gráfico de dispersión de la gestión institucional y las competencias docentes

Hipótesis específica 4

Ha: La gestión comunitaria se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

H₀: La gestión comunitaria no se vincula de manera significativa con la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la gestión comunitaria y la competencia docente

		Gestión comunitaria	Competencias docentes
Rho de Spearman Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Competencias docentes	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Toma de decisión:

La tabla 16 muestra una correlación de $r=0,748$, indicando una buena relación entre la gestión comunitaria y las competencias docentes.

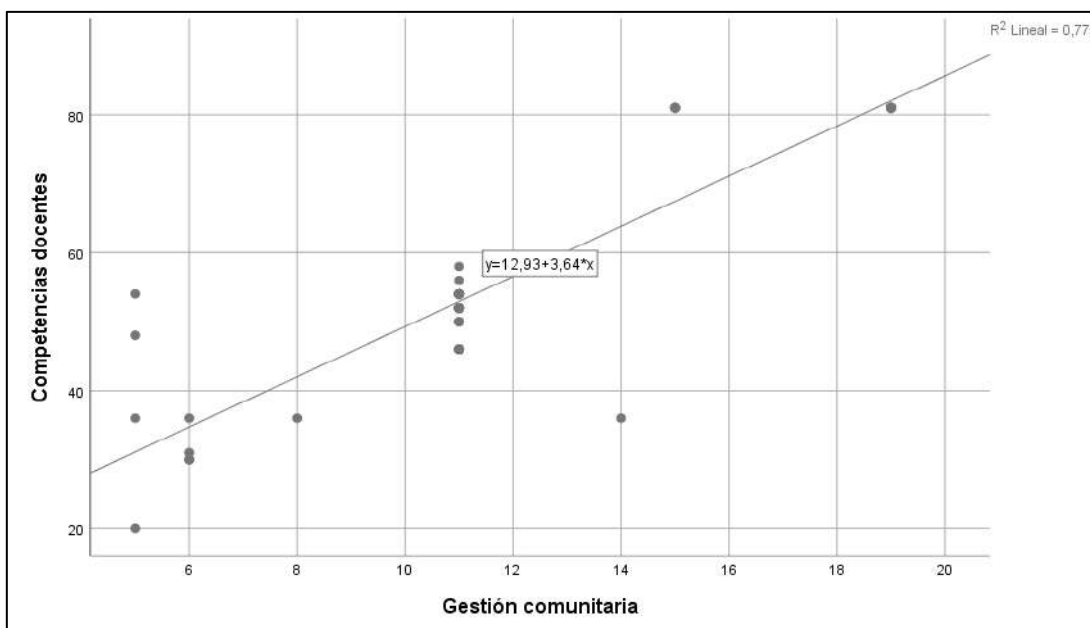


Figura 9 Gráfico de dispersión de la gestión comunitaria y las competencias docentes

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El análisis proponía relacionar las situaciones que se muestran al gestionar la entidad educativa y el involucramiento de los profesores para el logro de mejores condiciones de los trabajos de formación. Después de obtener los resultados estadísticos se ha obtenido información relevante que para tener mayor validez son contrastados con otros resultados.

Como propósito global del análisis se determinó la conexión presente entre la administración educacional y competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, esto se sustenta en la siguiente información relacionada a la gestión educativa un 68,8% del alumnado se muestra en una escala regular, un 20,3% en una gran escala y un 10,9% solo tienen una escala inferior. Con relación a la competencia docente los resultados indican que un 67,2% de estudiantes se muestran en una escala regular, un 20,3% en una gran escala y un 12,5% en una escala inferior. De lo que se infiere que los estudiantes tienen una percepción que tanto en la administración educacional y la participación competente de los educadores son de una escala regular, o sea hay condiciones para los trabajos organizados por parte de los docentes, pero que no es suficiente para destacar en el ámbito educativo. Esto se ratifica en los estudios realizados por Andrade Puchana (2019) y Romero Viracocha (2021), en cuyas investigaciones se muestran resultados sobre la influencia de la gestión educativa para la búsqueda de la excelencia, y

para ello la labor docente es fundamental, solo con la participación de ellos se logrará mejorar los resultados académicos.

Del propósito particular 1, se estableció la conexión entre la gestión administrativa y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022, se sustenta con los datos obtenidos sobre la gestión administrativa que se muestra en un 54,7% de estudiantes se muestran en una escala regular, un 31,3% en gran escala y un 14,1% en una escala inferior. Con relación a la competencia docente los resultados indican que un 67,2% de estudiantes se muestran en una escala regular, un 20,3% en gran escala y un 12,5% en una escala mínima. Se deduce que se muestran las condiciones de gestión administrativa y de competencias que asumen los docentes, pero que es un nivel medio y ello implica que los resultados académicos pueden variar si bajan los niveles. Estos resultados son contrastados con los estudios de Santos Gavilanes (2018) Tacuri Agila (2022) que coinciden en priorizar la gestión administrativa en el éxito de las entidades educativas, pero que son los profesores que asumen los trabajos para tal fin.

Para conocer el logro del propósito particular 2, mediante la estadística se estableció la conexión entre la gestión pedagógica y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022, se sustenta con los datos obtenidos sobre la gestión pedagógica que se muestra en un 65,6% una escala regular, un 20,3% denota una gran escala y un 14,1% indica una escala inferior. Con relación a la competencia docente los resultados indican que un 67,2% de estudiantes se muestran en una escala intermedia, un 20,3% en una gran escala y un 12,5% en una escala mínima. Se deduce que se presentan las condiciones de administración pedagógica es trascendente en el posicionamiento académico de los estudiantes. Las investigaciones de Rosario Flores (2017) y Chichanda Reinol (2021) ratifican el estudio, debido a que plantean que el éxito de la gestión pedagógica recae en

manos de los docentes que al actuar competentemente hacen que la institución escolar también destaque.

Del propósito particular 3, se estableció la conexión entre la administración institucional y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022, se sustenta con los datos obtenidos sobre la gestión institucional que se muestra en un 62,5% en una escala regular, un 29,7% denotan una gran escala y un 7,8% indican una escala mínima. Con relación a la competencia docente los resultados indican que un 67,2% de estudiantes se muestran en una escala regular, un 20,3% en una gran escala y un 12,5% en una escala inferior. Se deduce que se presentan las condiciones de administración institucional es importante al proyectar la institución educativa como imagen positiva en la sociedad. Para comprobar los resultados se recurre a los estudios de Cósar Sedano (2021) y Hernández Venturo y Bazan Celis (2022) que promueven los resultados obtenidos en la administración institucional que se inserta en las acciones de la administración educativa.

Del propósito particular 4, se estableció la conexión entre la gestión comunitaria y la competencia docente en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022, se sustenta con los datos obtenidos sobre la gestión comunitaria que se muestra en un 64,1% en una escala regular, un 21,9% indica una gran escala y un 14,1% una escala inferior. Con relación a la competencia docente los resultados indican que un 67,2% de estudiantes se muestran en una escala intermedia, un 20,3% en gran escala y un 12,5% en una escala inferior. Se deduce que se muestran las condiciones de administración comunitaria son de gestiones medias a baja lo que implica que los progenitores no tienen una notable cooperación en la gestión educativa. Así lo señalan también Romero Viracocha (2021) y Chichanda Reinel (2021) que hacen alusión a la falta de interés de los progenitores en la gestión educativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: De la propuesta hipotética general, se comprobó la conexión de magnitud buena de 87,7% entre la gestión educativa y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Segundo: De la comprobación de la conjetura particular 1, se determinó una relación de magnitud buena de 66,1% entre la gestión administrativa y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Tercero: De la comprobación de la conjetura particular 2, se determinó la relación de magnitud muy buena de 80,2% entre la gestión pedagógica y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Cuarto: De la comprobación de la conjetura particular 3, se determinó una relación de magnitud moderada de 57,6% entre la gestión institucional y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

Quinto: De la comprobación de la conjetura particular 4, se determinó una relación de magnitud buena de 74,8% entre la gestión comunitaria y las competencias docentes en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2022.

6.2 Recomendaciones

Primero: Siguiendo los hallazgos buenos señalados en la primera conclusión, se sugiere a los ejecutivos educativos que se asuman estrategias para consolidar la participación en cada una de los trabajos que se propongan en la casa de estudios con la participación de todos los educadores.

Segundo: Se manifiesta una buena conexión en la administración administrativa, pero para hacerla más eficiente se sugiere a los ejecutivos que se refuercen las acciones mediante reuniones colegiadas y de experiencias exitosas en los temas de calendarización, uso pertinente del potencial humano, el cumplimiento de normas y del adecuado manejo de los recursos económicos.

Tercero: Se manifiesta una buena relación en la gestión pedagógica, pero se necesita sostenerla y mejorarla, por ello, se recomienda a las autoridades que se capacite a los profesores en aspectos pedagógicos: las teorías educativas, uso adecuado y pertinente del material didáctico, el uso de recursos y de los ambientes físicos, así como de instrumentos y técnicas de evaluación de los aprendizajes.

Cuarto: Se manifiesta una moderada relación en la gestión institucional, por ello se recomienda a las autoridades que se propicien capacitaciones y actualizaciones en los aspectos de participación en la preparación de documentaciones, la formulación del plan institucional, la elaboración del reglamento interno y la participación en las diversas comisiones de trabajo.

Quinto: Se manifiesta una buena relación en la gestión comunitaria, lo que permite recomendar a las autoridades de la institución escolar fomentar y estrechar las relaciones con los aliados estratégicos, su participación en la gestión, coadyuvar con la innovación al servicio y lograr una educación de calidad.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Andrade Puchana, O. (2019). *La gestión educativa con respecto al currículo de educación física escolar*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Educación, Quito.
- Chichanda Reinel, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”, Guayas, Ecuador, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Escuela de Posgrado, Tumbes.
- Cósar Sedano, R. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Hernández Venturo, A., & Bazan Celis, K. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I. E. 6048 Jorge Basadre, Villa el Salvador, UGEL 01 - 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de la Gestión, Lima.
- Romero Viracocha, W. (2021). *La relación entre el nuevo modelo de gestión educativa y la gestión escolar y pedagógica: un estudio de caso en dos escuelas de educación general básica del norte de Quito*. Tesis de Pregrado, Universidad Politécnica Salesiana, Carrera de Educación, Quito.
- Rosario Flores, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Posgrado, Lima.
- Santos Gavilanes, V. (2018). *Las competencias de los docentes y los instrumentos de evaluación de aprendizajes de la escuela de educación básica Emanuel*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Dirección de Posgrado, Ambato.
- Tacuri Agila, M. (2022). *Competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado*. Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamericana, Dirección de Posgrado, Quito.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de desarrollo editorial.
- Braslavsky, C. (1999). *Re-haciendo Escuelas*. Buenos Aires: Santillana - Convenio Andrés Bello.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Carrillo, S. (2002). *Proyecto de fortalecimiento de la gestión educativo a través de los institutos superiores pedagógicos PROFOGED-GTZ. La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Lima: MINEDU.
- Dorsch, F. (2004). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Herder.
- Eysenck, H. (2006). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Herder.
- Faga, R. (2000). *Cómo profundizar en el análisis de sus costos para tomar mejores decisiones empresariales*. Buenos Aires: Gránica.
- Falcón, J., & Herrera, R. (1995). *Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica)*. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- García, M. (2009). *La evaluación de competencias trasnversales*. Madrid: Universidad Europea de Madrid.
- Gómez, M. (2016). *Elementos de Estadística Descriptiva. (Tercera Edición)*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hopkins, D., & Reynolds, D. (2006). *Pasado, presente y futuro de la mejora escolar*. Londres: British Educational Research Journal.
- Kauffman, F. (1995). *Selección por medio de centros de evaluación*. México: Limusa.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona: CEAC.
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como Maestro y guía el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Minedu: corporacion Navarrete.

MINEDU. (2013). *Manual de Gestión de Directores de Instituciones Educativas*. Lima: MINEDU.

Nunnally, J. (1998). *La medición psicológica*. Buenos Aires: Paidós.

Ponce, J. (2005). *La gestión escolar y los profesores de telesecundaria*. Puebla: Mexicana.

Pozner, P. (2003). *La gestión escolar. Secretaría de Educación Pública (SEP). Antología de gestión escolar*. México: SEP.

Tapia, G. (2003). *Autoevaluación inicial de la gestión de nuestra escuela*. México: Documentos de trabajo.

Valles, M. (2003). *La gestión escolar en la escuela primaria*. Durango: Editorial Mexicana.

Vásquez, W. (2007). *Diccionario de Pedagogía*. Lima: Editorial San Marcos.

7.3 Fuentes hemerográficas

Brandstadler, A. (2007). La gestión: Cartografía semántica para orientarse en un territorio enmarañado. *Revista novedades Educativas VI 18*, 56 - 78.

León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere, vol. 11, núm. 39*, 595-604.

Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios, vol. 4, núm. 14*, 1 - 12.

Touriñan, J. (2017). El concepto de educación. Carácter, sentido pedagógico, significado y orientación formativa temporal. Hacia la construcción de ámbitos de educación. *Revista Virtual Redipe: Año 6 Volumen 12*, 1-42.

7.4 Fuentes electrónicas

Cadoche, L. (12 de enero de 2023). *Acta Latinoamericana de Matemática Educativa*. Obtenido de Las competencias docentes como objeto de análisis: una experiencia para repensar las prácticas educativa en el aula: <http://funes.uniandes.edu.co/11815/1/Cadoche2016Las.pdf>

Synthesis. (12 de julio de 2023). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. Obtenido de La gestión educativa: www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios_escolar.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Indicaciones:

El cuestionario sobre gestión educativa es parte de la investigación que se está realizando para conocer acciones que desarrollan los maestros en el centro escolar, es de carácter anónima y solo deberá marcar con X sobre la respuesta que considere:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión administrativa						
1	Se controla que se cumpla el cronograma anual, asegurando que se respeten los tiempos establecidos para completar las horas lectivas con los estudiantes.					
2	Se gestionan eficientemente los recursos humanos, asignando tareas, roles y responsabilidades para el óptimo funcionamiento de la institución.					
3	Se asegura el acatamiento de las directrices del MINEDU.					
4	Se asignan apropiadamente las propuestas financieras para satisfacer los requerimientos que presenta el centro escolar.					
Dimensión 2: Gestión pedagógica						
5	Consideran las teorías constructivistas al planificar sus clases.					
6	Utilizan recursos didácticos para apoyar el proceso educativo.					
7	Disponen de los materiales necesarios para realizar su labor pedagógica de manera eficaz.					
8	Fomentan un contexto positivo, afectuoso y seguro para los aprendizajes de los alumnos.					
9	Realizan evaluaciones continuas utilizando diferentes técnicas y herramientas para medir el avance estudiantil.					
Dimensión 3: Gestión institucional						
10	La administración de la escuela lo invita a colaborar en la elaboración de los documentos de gestión.					
11	Se fomenta el desarrollo de proyectos institucionales alineados con los objetivos estratégicos para la mejora educativa.					
12	El reglamento interno institucional se revisa de manera oportuna con participación de todos los agentes.					
13	Se organizan comisiones de trabajo según las habilidades y características del profesorado.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
14	La APAFA son colaboradores clave para el progreso de la institución.					
15	Se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los agentes que conforman la institución en busca de la mejora.					

16	Se promueven investigaciones innovadoras que fortalecen la educación de la institución.					
17	Se asumen retos para mejorar la institución escolar desde el inicio del año escolar.					

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTES

Indicaciones:

El cuestionario sobre competencias docentes es parte de la investigación que se está realizando para conocer acciones que desarrollan los maestros en el centro escolar, es de carácter anónima y solo deberá marcar con X sobre la respuesta que considere:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencias Comunicativas						
1	Los docentes son claros al explicar su área.					
2	Los maestros utilizan materiales educativos para complementar sus explicaciones.					
3	Responden de manera clara y precisa a las preguntas de los alumnos.					
4	Los maestros manejan con soltura el diálogo asertivo.					
5	Los docentes plantean de manera óptima las situaciones académicas.					
6	Los docentes simplifican situaciones haciéndolas accesibles.					
Dimensión 2: Competencias personales						
7	En sus actividades los docentes son justos.					
8	Los docentes difunden los valores y los respetan					
9	Los docentes promueven la formación de grupos de trabajo					
10	Los docentes estimulan la sana competencia entre grupos					
11	Los docentes orientan positivamente a los alumnos					
12	Los docentes manejan adecuadamente los conflictos					
Dimensión 3: Competencias Éticas						
13	Los docentes conocen los valores educacionales básicos					
14	Los maestros transmiten los valores educativos a sus estudiantes					
15	Los docentes promueven la solidaridad en el trabajo en equipo.					
16	Estimulan los debates y asumen con respeto la opinión de otros.					
17	Promueven hábitos de salud e higiene entre los estudiantes.					
18	Incentivan el orden y la puntualidad en sus alumnos.					

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Gestión administrativa		4	Bajo	4 -8
			Medio	9 -13
			Alto	14 -20
Gestión pedagógica		5	Bajo	5 -11
			Medio	12 -18
			Alto	19 -25
Gestión institucional		4	Bajo	4 -8
			Medio	9 -13
			Alto	14 -20
Gestión comunitaria		4	Bajo	4 -8
			Medio	9 -13
			Alto	14 -20
Gestión educativa		17	Bajo	17 -39
			Medio	40 -62
			Alto	63 -85

Operacionalización de la variable competencia docente

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Competencias comunicativas		6	Bajo	
			Medio	
			Alto	
Competencias personales		6	Bajo	6 -13
			Medio	14 -21
			Alto	22 -30
Competencias éticas		6	Bajo	
			Medio	
			Alto	
Competencias docentes		18	Bajo	18 -41
			Medio	42 -65
			Alto	66 -90

MATRIZ DE DATOS

Código	Gestión educativa										Competencias docentes										ST2	V2																											
	Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión comunitaria		V1	Competencias comunicativas		Competencias personales		Competencias éticas																																			
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8		S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19			S20																										
1	2	3	3	11	2	2	3	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio						
2	4	4	5	15	2	5	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto				
3	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio		
4	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio	
5	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto		
6	2	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	4	2	1	1	1	5	20	Bajo	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	20	Bajo		
7	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio
8	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	5	5	5	3	25	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	58	Medio	
9	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
10	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
11	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio	
12	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
13	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio	
14	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio	
15	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
16	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
17	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	3	13	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	Medio	
18	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
19	2	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	4	2	1	1	1	5	20	Bajo	1	5	5	5	1	22	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	36	Bajo	
20	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
21	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
22	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
23	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
24	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
25	2	1	2	1	6	2	1	2	2	8	1	2	2	7	2	1	2	1	6	27	Bajo	2	2	4	2	2	1	13	2	2	1	2	2	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	30	Bajo	
26	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
27	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
28	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
29	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
30	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	54	Medio	
31	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
32	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
33	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
34	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	5	19	4	5	5	5	19	75	Alto	2	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	81	Alto	
35	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	47	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	
36	2	1	2	1	6	2	1	2	2	8	1	2	2	7	2	1	2	1	6	27	Bajo	2	4	4	4	1	19	2	2	1	2	2	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	36	Bajo	
37	2	5	5	5	17	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	3	11	53	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	52	Medio	

38	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	57	Medio	2	4	3	4	4	4	4	21	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
39	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	15	2	3	3	11	57	Medio	2	3	3	4	4	4	3	19	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	52	Medio
40	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	3	12	4	3	5	15	67	Alto	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	81	Alto
41	2	1	1	1	5	2	1	1	1	6	1	1	1	4	2	1	1	5	20	Bajo	1	4	4	4	4	1	18	1	1	1	1	1	1	1	22	1	2	1	1	1	1	8	48	Medio
42	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	3	15	4	3	5	15	67	Alto	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	81	Alto
43	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	57	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	52	Medio
44	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	57	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
45	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	3	15	4	3	5	15	67	Alto	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	81	Alto
46	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	57	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	52	Medio
47	2	1	2	1	6	2	1	2	1	8	1	5	5	16	2	1	2	6	36	Bajo	2	2	4	2	2	1	13	2	2	1	2	1	2	1	10	2	1	1	1	1	1	7	30	Bajo
48	2	5	5	5	17	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	57	Medio	2	3	3	4	4	3	19	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	52	Medio
49	2	1	1	1	5	2	1	1	1	6	4	4	4	4	4	4	4	14	41	Medio	5	4	4	4	4	1	22	1	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	1	8	36	Bajo
50	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	3	15	4	3	5	15	67	Alto	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	81	Alto
51	2	3	3	3	11	2	2	5	3	17	3	3	3	12	2	3	3	11	51	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
52	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	3	3	5	1	3	17	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	50	Medio
53	2	4	4	5	15	2	5	5	5	22	4	5	3	15	4	3	5	15	67	Alto	2	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	5	27	2	5	5	5	5	5	27	81	Alto
54	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	3	3	5	1	3	17	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	50	Medio
55	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
56	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	3	3	5	1	3	17	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	50	Medio
57	2	1	2	1	6	2	1	2	1	8	1	5	5	16	2	1	2	6	36	Bajo	2	2	5	2	2	1	14	2	2	1	2	1	2	1	10	2	1	1	1	1	1	7	31	Bajo
58	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	3	3	5	1	3	17	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	50	Medio
59	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	5	5	18	2	3	3	11	53	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
60	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	5	5	18	2	3	3	11	53	Medio	2	3	3	5	1	3	17	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	5	5	5	5	56	Medio	
61	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	1	1	5	41	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio
62	2	2	2	2	8	2	2	2	2	10	2	5	5	17	2	2	2	8	43	Medio	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36	Bajo
63	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	3	3	1	1	3	13	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	46	Medio
64	2	3	3	3	11	2	2	3	3	13	3	3	3	12	2	3	3	11	47	Medio	2	4	3	4	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	17	54	Medio