

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

**SUPERIOR**



**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN  
INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL,  
AMARILIS, 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
SUBLÍNEA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

**TESISTA: RIVERA DAVILA ANTONINO**

**ASESOR: MG. RUBIN ROBLES ALAN MANUEL**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Agradezco a mis progenitores, hermanos(as) y a todos los integrantes de mi familia que estuvieron presente en mi vida, quienes compartieron mis momentos de felicidad y me ofrecieron apoyo durante los momentos de tristeza, siempre transmitiéndome la importancia del aprendizaje como una vía hacia el desarrollo individual.

## AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Estos destacados educadores poseen un vasto conocimiento, una inmensa paciencia y habilidades pedagógicas y didácticas excepcionales, las cuales se ven reflejadas en cada uno de los cursos impartidos en la maestría en educación, mención: investigación y docencia superior.

Además, deseo reconocer y valorar a mis compañeros en la maestría en educación, mención: investigación y docencia superior. Juntos hemos compartido vivencias, anécdotas y siempre hemos brindado apoyo mutuo en esta emocionante experiencia académica.

Asimismo, no quiero dejar de expresar mi gratitud al señor director, docentes y administrativos de la escuela superior pedagógico Marcos Duran Martel, Amarilis. Su colaboración y disposición para facilitar la realización de este trabajo de investigación ha sido inestimable.

## RESUMEN

El estudio titulado "habilidades directivas y su relación con la gestión institucional de la escuela superior pedagógico Marcos Duran Martel, Amarilis, 2022 " tuvo como objetivo la relación entre las habilidades directivas y la Gestión Institucional Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Para este propósito, se empleó un diseño no experimental y se seleccionó una muestra de 89 docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel utilizando un método de muestreo aleatorio simple. Se utilizaron dos cuestionarios para recolectar datos sobre las habilidades directivas y la Gestión Institucional, los cuales fueron validados por un grupo de expertos con una consistencia interna de 0.85. Para el análisis de los datos, se utilizó el estadístico de correlación de Pearson. Los resultados indicaron que existe evidencia estadística para afirmar que las habilidades directivas y la Gestión Institucional están correlacionadas, ya que el nivel de significancia obtenido (0.004) es inferior al margen de error máximo permitido de 0.05. Además, la intensidad de la correlación, medida mediante el índice de correlación de Pearson, es de 0.800, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte.

***Palabras clave:*** las habilidades directivas, gestión del talento y la gestión institucional.

## ABSTRAC

The study entitled "Management skills and their relationship with the institutional management of the Marcos Duran Martel Pedagogical Higher School, Amarilis, 2022" aimed at the relationship between managerial skills and the Institutional Management of the "Marcos Duran Martel" Pedagogical Higher Education School. period 2022. For this purpose, a non-experimental design was used and a sample of 89 teachers from the "Marcos Duran Martel" School of Higher Pedagogical Education was selected using a simple random sampling method. Two questionnaires were used to collect data on management skills and Institutional Management, which were validated by a group of experts with an internal consistency of 0.85. For data analysis, the Pearson correlation statistic was used. The results indicated that there is statistical evidence to affirm that managerial skills and Institutional Management are correlated, since the level of significance obtained (0.004) is less than the maximum allowable margin of error of 0.05. Furthermore, the strength of the correlation, as measured by the Pearson correlation index, is 0.800, indicating a very strong positive correlation.

**KEYWORDS:** management skills, talent management and institutional management.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
CAPITULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	
1.1    Fundamentación del problema .....	
1.2    Justificación e importancia de la investigación.....	
1.3    Viabilidad de la investigación .....	
1.4    Formulación del problema .....	
1.4.1 Problema general.....	
1.4.2 Problemas específicos .....	
1.5 Formulación de objetivos.....	
1.5.1 Objetivo general .....	
1.5.2 Objetivos específicos.....	
CAPITULO II: SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	
2.1 Formulación de las hipótesis .....	
2.1.1 Hipótesis general .....	
2.1.2    Hipótesis Especificas.....	
2.2 Operacionalización de variables.....	
2.3 Definición operacional de las variables.....	
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO .....	
3.1 Antecedentes de investigación .....	
3.2.    Bases teóricas .....	
3.3.    Bases conceptuales .....	
CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO .....	
4.1 Ámbito de estudio .....	
4.3 Población y muestra .....	
4.4 Diseño de investigación .....	
4.5 Técnicas e instrumentos .....	

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	
4.7 Aspectos éticos .....	
<b>CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
5.1 Análisis Descriptivo .....	35
5.2 Análisis Inferencial y Contrastación de Hipótesis .....	42
5.3 Discusión de resultados .....	47
5.4. Aporte científico de la investigación.....	51
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	
<b>ANEXOS.....</b>	

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones educativas en su desarrollo institucional tienen la necesidad de implementar políticas de gestión que les permitan afrontar los retos de un mundo competitivo y globalizado en su totalidad, la labor de estas instituciones ha experimentado una evolución cualitativa pues no simplemente corresponde ahora la formación de conocimientos y habilidades formales sino también la contribución en el fortalecimiento de las capacidades humanas de los educandos.

Para su lectura esta investigación, se ha estructurado en cinco capítulos los cuales se detallan a continuación.

En el primer capítulo, se aborda la fundamentación del problema de investigación, la formulación del mismo, así como el objetivo general y los específicos, la justificación, limitaciones y la formulación de las hipótesis, las variables y su operacionalización de las mismas.

En el segundo capítulo, se presenta la descripción a detalle de los antecedentes, las bases teóricas y conceptuales del estudio.

En el tercer capítulo se muestra la metodología de investigación, en el cual se encuentra el ámbito de nuestro estudio, la población, la muestra, el nivel y tipo de estudio que viene a ser correlacional, así como también el diseño de nuestra investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon.

En el capítulo IV, se exhiben los resultados descriptivos e inferenciales (prueba de hipótesis), con sus respectivos análisis e interpretación de los resultados.

Por último, se ha diseñado un apartado con el capítulo de V que contempla a la discusión. También se encuentra otros apartados con las conclusiones, en él, se establecen las sugerencias derivadas del estudio, y se proponen las sugerencias.

En la parte final de la tesis, aparece un listado de las referencias bibliográficas utilizadas durante todo el estudio, así como los anexos respectivos. Por todo lo expuesto, la consideramos apta para su lectura y comprensión



# CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Fundamentación del problema

En el desarrollo institucional, las organizaciones educativas enfrentan la necesidad de implementar políticas de gestión para hacer frente a los desafíos de un mundo cada vez más competitivo y globalizado. Este cambio implica una evolución cualitativa en su labor, que ahora abarca no solo la transmisión de conocimientos y habilidades formales, sino también el fortalecimiento de las capacidades humanas de los educandos. Este proceso se da en un contexto en el que la institución se desarrolla en sus aspectos académicos, administrativos y de liderazgo directivo. Es crucial que los directivos posean la capacidad de gestión necesaria para que la institución educativa sea competitiva y pueda cumplir con los desafíos encomendados por la sociedad (Bellido, 2021).

En diversos países como España, Chile y Perú, se ha reconocido la importancia de fortalecer las habilidades directivas en docentes y directivos para alcanzar las metas institucionales y asegurar la sostenibilidad de los servicios educativos. Estos informes resaltan la necesidad de que los docentes no solo se centren en la práctica pedagógica, sino que también desarrollen habilidades administrativas y de gestión.

Para que las instituciones educativas logren su desarrollo, tanto los promotores como los directivos y docentes deben poseer habilidades directivas, entendidas como un conjunto de capacidades de liderazgo, gestión y templanza que les permitan dirigir la institución educativa. Las habilidades directivas son esenciales para relacionarse con pares y generar compromiso y motivación en la comunidad educativa, lo que contribuye a la calidad del servicio educativo y a una gestión administrativa efectiva.

La gestión institucional se define como la aplicación de procedimientos, técnicas y herramientas para el manejo eficiente de los recursos organizacionales, considerando los objetivos y metas institucionales. Implica actividades operativas y estratégicas que fortalecen las actividades de gestión académica y administrativa, promoviendo el crecimiento institucional y la competitividad.

En la Región Huánuco, se han realizado esfuerzos para capacitar a los docentes en habilidades directivas; sin embargo, aún persisten deficiencias en el liderazgo y la

capacidad gerencial en muchas instituciones educativas. El compromiso institucional y el fortalecimiento de habilidades directivas son fundamentales para el desarrollo institucional y la consecución de objetivos organizacionales.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión institucional en los docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel en Huánuco, verificando el fortalecimiento de habilidades de liderazgo, planificación y organización, y su relación con la gestión administrativa y pedagógica de la institución durante el período 2022.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1. Justificación práctica**

La investigación adquiere una relevancia significativa dentro de la gestión institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel. Sus hallazgos se perfilan como un catalizador para el mejoramiento de la gestión institucional, la promoción de valores arraigados y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se fundamenta en la detección y análisis de las áreas de mejora en las competencias de gestión institucional entre los docentes, tales como el liderazgo, la capacidad de negociación y la eficacia en la gestión. Este enfoque, orientado hacia la mejora continua, se traduce en un beneficio tangible para la administración de la institución educativa, el desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto.

### **1.2.2. Justificación teórica**

La justificación teórica de esta investigación se basa en una exhaustiva revisión de la literatura existente sobre las variables de habilidades directivas y gestión institucional. Este análisis se llevó a cabo mediante métodos tradicionales, como la consulta de repositorios y bibliotecas universitarias regionales, así como a través de búsquedas digitales en bases de datos de tesis y revistas indexadas, tales como CIELO, Latindex y Scopus. La recopilación de información realizada en este estudio representa una contribución significativa para futuros investigadores interesados en esta área del conocimiento.

### **1.2.3. Justificación metodológica**

El estudio se justifica desde el punto de vista metodológico porque los instrumentos utilizados contarán con valides y confiabilidad estadística, los cuales garantizan una adecuada medición de las variables, convirtiéndose en instrumentos metodológicos que puedan ser utilizados en otras investigaciones a fines a este estudio.

### **1.2.2. Importancia de la investigación**

La investigación adquiere una relevancia fundamental en el contexto del progreso de una institución educativa de nivel superior, ya que las destrezas y capacidades del director, el personal administrativo y el cuerpo docente tienen un impacto directo en el avance y la calidad de la institución. Este hecho cobra aún mayor importancia dada la implementación actual de políticas de acreditación y licenciamiento por parte del Ministerio de Educación en los institutos pedagógicos y tecnológicos de educación superior. En este sentido, resulta crucial identificar estas habilidades, analizar las competencias y evaluar el nivel de desarrollo del personal que labora en esta institución educativa superior.

## **1.3 Viabilidad de la investigación**

La investigación es viable pues el investigador cuenta con las capacidades investigativas necesarias para el desarrollo de cada una de las etapas del desarrollo e la investigación, de la misma manera se cuenta con los permisos correspondientes de parte de las autoridades de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, para la aplicación de los instrumentos de investigación y todas las diligencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

- a) ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la gestión institucional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022?

### **1.4.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la planificación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022?
- b) ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la organización en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022?
- c) ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la dirección en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022?
- d) ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y el control en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022?

## **1.5 Formulación de objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

- a) Determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión institucional Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Establecer la relación entre las habilidades directivas y la planificación en Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- b) Establecer la relación entre las habilidades directivas y la organización Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- c) Verificar la relación entre las habilidades directivas y la dirección Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- d) Verificar la relación entre las habilidades directivas y el control Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1 Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1 Hipótesis general

**Ha:** El desarrollo de habilidades directivas se relaciona directamente con el fortalecimiento de la gestión institucional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

#### 2.1.2 Hipótesis específicas

- a) El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la planificación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- b) El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la organización en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- c) El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dirección en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.
- d) El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con el control de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

### 2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Habilidades directivas</b>	Huerta (2019), indica que “es el conjunto de conocimiento y la pericia para realizar actividades que incluyen herramientas, métodos, procesos y procedimientos para trabajar con determinadas herramientas y	Definimos a las habilidades directivas como el conjunto de capacidades que las personas desarrollan para llevar adelante la gestión de manera eficiente y eficaz, en el caos de una institución educativa las dimensiones son: Aspectos personales, aspectos	Aspectos personales	- Aspectos internos - Capital relacional - Inteligencia emocional
			Aspecto institucional/Administrativo	- Liderazgo - involucramiento - burocracia en los procesos administrativos

	técnicas donde el principal objetivo es conseguir las metas planteadas de la organización incrementar las ventas”.	pedagógicos/Didácticos y aspectos institucionales/Administrativos.	Aspecto pedagógico/Didáctico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del programa de estudios</li> <li>- Gestión del perfil de egreso</li> <li>- Aseguramiento de la calidad</li> </ul>
<b>Gestión institucional</b>	Sovero (2007) tiene en cuenta que gestión institucional “Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228).	Proceso de gestión conducente al logro de los objetivos de las organizaciones, este es un proceso sistemático consistente en cuatro fases: Planificación, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos estratégicos</li> <li>- Herramientas de gestión</li> <li>- Plan de capacitación y desarrollo docente</li> </ul>
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Estilo de liderazgo</li> <li>- Logros institucionales</li> </ul>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de gestión</li> <li>- Cumplimiento de responsabilidades</li> <li>- Dimensionamiento organizacional</li> </ul>
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del desempeño docente</li> <li>- Evaluación del desempeño administrativo</li> </ul>

### 2.3 Definición operacional de las variables

#### **Variable x:** Habilidades directivas

Definimos a las habilidades directivas como el conjunto de capacidades que las personas desarrollan para llevar adelante la gestión de manera eficiente y eficaz, en el caso de una institución educativa las dimensiones son: Aspectos personales, aspectos pedagógicos/Didácticos y aspectos institucionales/Administrativos.

#### **Variable y:**

Proceso de gestión conducente al logro de los objetivos de las organizaciones, este es un proceso sistemático consistente en cuatro fases: Planificación, dirección y control.

tiene en cuenta que gestión institucional “Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de investigación

#### Antecedentes internacionales

**Ramírez (2020)** desarrollo el artículo científico titulado: Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz, publicación de la revista cielo, el cual desarrolla el concepto de habilidades directivas el cual conceptualiza como el lograr que las organizaciones logren sus objetivos mediante el uso eficiente de sus recursos, el principal de ellos la gestión del Talento de las personas, el desarrollo de las habilidades directivas implica el desarrollo de capacidades personales tales como la autorregulación de las emociones, liderazgo y cociente relacional, así como habilidades sociales de negociación de cultivo de un clima laboral eficiente. Muchos directivos ven que los esfuerzos por realizar una planificación exitosa no llegan a buen puerto no porque la planificación haya sido mala sino porque la fase de dirección ha tenido deficiencias, es por ello relevante que los directivos tengan desarrollado las habilidades directivas con gran amplitud. En estas épocas tan competitivas en el mercado, varios estudiosos de las ciencias de las organizaciones destacan la importancia del Desarrollo de Habilidades Directivas, donde las Habilidades individuales se basan en conocerse a sí mismo, manejar el tiempo/estrés y contar con soluciones analíticas con conocimiento de recursos tecnológicos y humanos para el logro de los objetivos.

**Prado (2018)** realizó la investigación titulada: *“Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018”*, tesis realizada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación, tuvo como objetivo: Determinar la relación de las habilidades directivas con la gestión educativa en los docentes de la Unidad Educativa Jorge Icaza coronel, Guayaquil - Ecuador, 2018, el enfoque de investigación fue cuantitativa, de alcance correlacional, transversal, con diseño no experimental, de tipo hipotético deductivo, la población estuvo integrada por 69 docentes, la muestra fue probabilística integrada por 25 docentes, se diseñó un cuestionario de escala ordinal el mismo que fue validado y cuya confiabilidad fue demostrada con un alfa de Cronbach de 0.96, los resultados indican que: El 44% de docentes consideran que sus habilidades están



por debajo de los estándares de calidad, lo cual se vislumbra en los resultados de las evaluaciones, de la misma manera el 59% de docentes considera que deben mejorar no solo en el aspecto pedagógico sino también en las competencias de liderazgo, se concluyó que: existe una relación significativamente de las habilidades directivas con la gestión educativa de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, dado los valores Rho (0,843) y Significancia (0,000).

**Romero (2021)** realizó una investigación titulada: Las habilidades del directivo para la correcta gestión educativa de 2 centros de estudios de segundo nivel secundario o bachillerato de la ciudad de Quito, tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo: reconocer la correlación influencia de las habilidades directivas en la calidad de gestión educativa de la unidad de enseñanza de nivel secundario o bachillerato de la ciudad de Quito. el enfoque de investigación fue cuantitativo, de alcance correlacional, transversal, con diseño no experimental, de tipo hipotético deductivo, la población estuvo integrada por 450 docentes, la muestra fue probabilística integrada por 124 docentes, se diseñó un cuestionario de escala ordinal el mismo que fue validado y cota confiabilidad fue demostrada con un alfa de Cronbach de 0.91, los resultados indican que más del 50% de docentes consideran a la habilidad pedagógica la más relevante, seguida de las habilidades didácticas y solo el 36% menciona las habilidades directivas como la más importante, se concluyó que: Existe correlación entre las habilidades directiva y la gestión educativa no fueron altas por existir un correcto manejo de las unidades educativas, esto en base a la evidencia estadística que indica que el p-valor es menor a 0.05 y que el Índice de correlación de Pearson arroja un 0.89

### **Antecedentes Nacionales**

**Paredes, Cárdenas y Palomino (2020)**, desarrollaron la investigación titulada “*Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana*, Artículo científico publicado en la revista Gaceta científica de la escuela de posgrado de la Universidad”, la investigación tuvo como objetivo Establecer la existencia de una relación entre la variable habilidades directivas y la variable planificación en la universidad peruana los Andes, sede Ayacucho, 2018. El paradigma de la investigación fue el positivista el enfoque cuantitativo el tipo de investigación fue el básico, el nivel alcance correlacional y el

diseño fue descriptivo correlacional, la técnica utilizada fue un cuestionario sobre habilidades directivas de 36 ítems así como un cuestionario para medir la variable planificación estratégica de 30 ítems, la muestra estuvo conformada por 101 colaboradores entre docentes personal administrativo y alumnos, los resultados indican que existe una alta correlación entre ambas variables expresadas en un 0.294 Tau b de Kendall, lo cual demuestra que el desarrollo de habilidades directivas es muy relevante para instituciones educativas, en la medida que sus directivos desarrollen las competencias y habilidades directivas estarán en la capacidad de lograr el crecimiento y el desarrollo institucional administrativo y académico.

**Aguilar y Guerrero (2019)**, desarrollaron la investigación titulada “Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2018”, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: Conocer la relación existente entre las Habilidades directivas desarrolladas en la función que desempeñan los directores para mejorar la satisfacción laboral del personal docente en los Cebas de la UGEL N° 04, en el año 2018, el enfoque de investigación fue cuantitativo, de alcance correlacional, transversal, con diseño no experimental, de tipo hipotético deductivo, la población estuvo integrada por 150 docentes, la muestra fue probabilística integrada por 82 docentes, se diseñó un cuestionario de escala ordinal el mismo que fue validado y cuya confiabilidad fue demostrada con un alfa de Cronbach de 0.91, los resultados indican que el 68% de los docentes indican que sus habilidades han quedado desfasadas frente a los retos tecnológicos de la educación hoy en día, asimismo solo el 23% está de acuerdo con su remuneración y siente satisfacción laboral, Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación significativa directa entre las Habilidades Directivas y la Satisfacción de los Docentes, los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes. ello en base a la evidencia estadística que indica un valor menor de 0.05 y una intensidad de correlación Rho de Spearman un 0.85 lo que indica una relación moderada.

**Bellido (2021)** realizó la investigación denominada: “*Gestión institucional y calidad educativa en instituciones educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020*”, tesis

realizada para obtener el grado académico de maestro en gestión educativa en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la calidad educativa en Instituciones Educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020, , el enfoque de investigación fue cuantitativo, de alcance correlacional, transversal, con diseño no experimental, de tipo hipotético deductivo, la población estuvo integrada por 100 docentes, la muestra fue no probabilística integrada por 100 docentes, se diseñó un cuestionario de escala ordinal el mismo que fue validado y cuya confiabilidad fue demostrada con un alfa de Cronbach de 0.91, los resultados indican: Que un 56% de docentes considera como deficiente la gestión institucional de las instituciones y más del 65% considera que el factor político interfiere la elección de los puestos de gestión lo que causa problema en la gestión, se concluyó que existe relación entre la gestión institucional y la calidad educativa de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,225 que indica que hay una correlación positiva débil.

#### **Antecedentes Locales**

**Tarazona (2020)** desarrollo el artículo denominado: Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019, El objetivo de la investigación fue el Establecer la se relaciona directamentencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de los colaboradores de la universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, la metodología como en consideración el paradigma positivista con enfoque cuantitativo de nivel aplicado, fue no experimental con muestra probabilístico conformado por 280 trabajadores, se aplicaron consideraciones éticas y el instrumento de investigación el cual fue un cuestionario de 45 ítems fue validado por 5 expertos especialistas en el área, resultados indican que las habilidades gerenciales tienen una relación del ser humano 3 con el desarrollo organizacional, lo cual muestra que el cumplimiento a las directivas y disposiciones en materia de gestión del talento humano y desarrollo de capacidades se relaciona directamente de manera significativa en el desarrollo organizacional de la universidad Nacional Hermilio Valdizan, es importante destacar que habilidades como liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de trabajar bajo presión no son consideradas dentro de los documentos de gestión que tiene la institución.

**Eunofre (2018)** realizó la investigación titulada: “Clima Institucional y Gestión Administrativa En La Institución Educativa Juan Velasco Alvarado - Pillco Marca – Huánuco – 2017”, La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Nacional “Juan Velasco Alvarado” del distrito de Pillco Marca, Huánuco, con la finalidad de ser una herramienta para la toma de decisiones, donde las actitudes y la calidad de servicio como docente, sea eficiente, reforzando los factores positivos y modificando los factores negativos. La presente investigación fue no experimental, el método hipotético deductivo, con un nivel descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformada por 39 profesores, aplicándose dos cuestionarios, con sus instrumentos, a una muestra no probabilística de 15 profesores. Además, la consulta técnica a cinco profesionales expertos. Para el análisis de los resultados, utilizamos el paquete estadístico STATA 16. Se llegó a la conclusión, luego de la aplicación de las encuestas, y demostrado a través de la correlación de Pearson, se ha logrado determinar la relación que existe entre el clima institucional de los docentes y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016. Siendo la relación correlativa positiva moderada, en ese sentido se concluye que el clima laboral determina muchos aspectos de la gestión administrativa.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Habilidades directivas**

Según Ascón, García & Lajara (2019), refiere que las habilidades directivas son “habilidades que un gerente debe manejar siendo la primera la comunicación, debe saber tomar decisiones y ser conscientes del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad, planear y ser líder”.

De acuerdo, **Huertas (2018)**, indica que las habilidades directivas “son el conjunto de conocimientos y la pericias para desarrollar actividades que incluyen herramientas, métodos, procesos y procedimientos para trabajar con determinadas herramientas y técnicas donde el principal fin es conseguir las metas planteadas de la organización e incrementar las ventas”.

Para **Oré & Valle (2020)**, las habilidades directivas “consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos realizan y que conducen a ciertos resultados fijados”.

Según **Pérez (2020)**, se refieren a un “conjunto de capacidades que permiten a un sujeto desenvolverse de mejor forma en sus respectivos ámbitos de acción”. Estas habilidades, al igual que el aprendizaje invisible, se adquieren tanto desde contextos formales como informales.

En este sentido, las capacidades del directivo son las cualidades de solucionar los conflictos de manera adecuada y eficiente debido a la facilidad de canales comunicativos con la sociedad y con el personal docente para recepcionar los informes de problemas de calidad de manejo en el aula del profesional de la educación como de la limitación que puede darse frente a la contribución de los representantes legales o padres en los proyectos educativos institucionales.

**Para Dumont, Cuadros, Cárdenas & Tito (2021)**, las habilidades directivas son las capacidades de los docentes haciendo uso de las competencias que están orientadas a la planificación de la capacidad de guiar, organizar, coordinar el tiempo, recursos y economía, evaluación de estrategias para la mejora institucional con fines de alcanzar los objetivos propuestos como una eficiente administración de los centros educativos.

Según **García (2019)** menciona que las orientaciones tienen una relación entre el directivo con la comunidad desde una dimensión cultural, sobre las capacidades de intervención de la escuela ante las necesidades de enseñanza de una localidad, tales como la gestión de tipo administrativa y pedagógica con participación de toda la comunidad educativa.

Para **Millán & Ramírez (2021)**, las habilidades del directivo abarcan las capacidades de afrontar los conflictos y lograr el éxito en los diversos contextos de facultad que se hallen, de esta forma se llega a acentuar la probabilidad de alcanzar el éxito ante las metas propuestas de cada institución o de cada grupo de trabajo docente. En consecuencia, las habilidades del directivo son las cualidades de resolver los conflictos de forma oportuna y eficiente gracias a la facilidad de medios comunicativos con la comunidad y con el personal docente para recepcionar los informes de dificultades de calidad de desempeño en el aula del profesional de la enseñanza como de la limitación

que puede darse ante la cooperación de los padres de familia en los ideales educativos institucionales.

En este sentido se explica la colaboración del directivo con una capacidad de orientación en la función de administración del centro a ser activo en la vinculación cultural del ámbito, o sea, se debería ofrecer paso a la función de mantener una buena comunicación con la sociedad para fomentar la continuidad en la transferencia de saberes culturales y sociales desde el reparto de tiempo, recursos, estimulación corporal maestro para el aprendizaje constante de conocimientos y la participación de las familias en el desarrollo de proyectos educativos institucionales.

### **Importancia**

Según **García (2019)** señala que su importancia radica en lo que hacen, deben, necesitan hacer los directivos, sin embargo, sin dejar de lado el tema de resultados que se espera. Por ello, el arte de guiar o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del área que se pretende conducir, se debe saber hacerlo, y para ello se requieren habilidades y capacidades interpersonales para poder motivar, liderar, dirigir, influir y persuadir al equipo de trabajo.

#### **3.2.2. Aspecto personal**

Según Flores, Soto & Peraza (2020) refiere que; la capacidad que se atender según el perfeccionamiento de la inteligencia, y manejo del estrés personal, a una solución analítica y creativa de conflictos. Estas habilidades se enfocan en asuntos que quizás no enreden a otras personas, sino que se vinculan con el manejo del propio yo, mostrando firmeza en los diferentes comportamientos habituales

#### **3.2.3. Aspecto institucional/Administrativo**

La temática de gestión institucional vista desde diferentes ángulos toma múltiples interpretaciones como se presentará a continuación en un breve análisis realizado por sus investigadores.

De acuerdo, **Vergara, De la Cruz, Vertiz, Rosillo, Quispe & Vertiz (2021)** señalan que por gestión institucional se comprende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). Se entiende según el autor la administración

institucional como el buen funcionamiento de técnicas, por medio de las herramientas que se usen y la aplicación de las diferentes ocupaciones para brindar cumplimiento a lo planificado en la administración institucional.

Por su parte, **Zavaleta (2021)**, tiene en cuenta que gestión institucional “Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para guiar las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228). Del mismo modo, refiere que la planificación es una de las actividades de importancia en la dirección, como también a la, organización, comunicación, control y participación, el mismo autor resalta: “la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias” (p.235): El liderazgo: este es definido como la capacidad que debe tener la persona, de tal manera que al participar en la organización tengan facilidad de desplazarse con el fin de lograr los objetivos propuestos en la institución.

Por su parte, **López, Cortés & Mayoral (2019)**, menciona que gestión institucional “es la capacidad institucional para implementar su plan estratégico, a través de los recursos económicos institucionales que abarque el mismo desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales” (p.186). De acuerdo a lo indicado por el autor, cada institución educativa debe tener elaborado un plan estratégico, en el que debe estar diseñada y explicada la forma como se deben cumplir las acciones durante un tiempo para mejorar el servicio y la atención al usuario.

Para **Vergara, De la Cruz, Vertiz, Rosillo, Quispe & Vertiz (2021)**, “Los aspectos determinantes para la calidad de los centros de enseñanza son: los recursos disponibles para hacer uso, el capital humano, la dirección y gestión administrativa y académica del centro educativo, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, los objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctica en la aplicación de los procesos pedagógicos” (p. 86).

El investigador menciona evidentemente que, la optimización de la administración administrativa conlleva a mejorar la administración en la gestión del centro docente, como resultado el alcance de la calidad educativa, sin embargo ahí hay discrepancias tomando en cuenta que en la actualidad se otorgan cada una de las medidas de refuerzo

a la parte administrativa con novedosas propuestas capacitando al personal a fin de cambios en el sistema educativo.

#### **3.2.4. Aspecto pedagógico/Didáctico**

Hace referencia a los aspectos de la relación enseñanza aprendizaje, esto es las estrategias metodológicas, criterios didácticos y todo lo relacionado a los aspectos educativos. Al respecto **Ayala, & Retto. (2021)**, refiere: Dentro de la ciencia de la educación lo pedagógico es una disciplina que regula todos los comportamientos y estrategias que realiza el docente en función al objetivo de impartir conocimiento en el educando, este proceso altamente complejo es estudiado por la disciplina denominada pedagogía. Por otro lado para el proceso enseñanza y aprendizaje se utilizan técnicas que deben ser enmarcadas dentro de una curricula y de un contexto en particular la didáctica en este caso es la disciplina encargada de Establecer y valorar estos procedimientos.

#### **3.2.5. Variable dependiente: Gestión institucional**

Son los procesos de desarrollo organizacional que se tienen divididos en planificación, organización, dirección y control, estos procesos deben enmarcarse dentro del marco normativo regulado por el ministerio de educación así como los documentos propios del instituto pedagógico, para llevarse a cabo el cumplimiento de los objetivos y metas debe desarrollarse criterios organizacionales relevantes tales como. Liderazgo clima organizacional agradable, desarrollo de capacidades y calidad en el proceso enseñanza aprendizaje. Siendo este ultimo el motivo y finalidad ultima de la organización.

#### **3.2.6. Planificación**

La idealización estratégica, es un instrumento de administración que posibilita auxiliar la toma de elecciones de las empresas alrededor del quehacer presente y al camino que tienen que recorrer en el futuro para adaptarse a los cambios y a las solicitudes que les obliga el ámbito y conseguir la más grande eficiencia, efectividad, calidad en los bienes y servicios que se dan.

Entendiéndose como un proceso racional y una actitud intencional para analizar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para



mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes.

Entendiéndose entonces que en la planificación estratégica se deben aplicar bien los recursos disponibles añadiendo también los siguientes niveles: “aprobación, orientación política, formulación del plan, diagnóstico, ejecución y evaluación”.

### **3.2.7. Dirección**

La Dirección es el proceso que consigue la ejecución positiva de los objetivos y metas, por medio de la autoridad. Implica: Establecer interrelaciones de coordinación entre los maestros y el personal y Conservar una comunicación formal y directa con todo el personal.

### **3.2.8. Organización**

Organización es la estructura y sistema de capital humano y comunicacional de la institución. En las Instituciones educativas se evidencia cuando existe una difusión y comunicación de la misión y visión. Asimismo, cuando se establece las responsabilidades en el manual de organización y funciones.

Según **Vergara, De la Cruz, Vertiz, Rosillo, Quispe, & Vertiz (2021)**, señala “el término organización abarca diversas acepciones en su uso: identificar un cuerpo social (entidad, institución), un estado de disposición u orden, pero sobre todo significa la función administrativa” (p. 78). Y agrega “la organización como función del proceso administrativo se entiende como la clasificación de actividades, para asignar a personas para su ejecución, mediante el uso de recursos, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales”. (p. 79)

Organizar constituye un proceso en el cual se ordenar y distribuye el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que puedan alcanzar las metas de la organización.

Asimismo, **Errobidart (2019)**, afirma que el propósito de la estructura de una organización, es ayudar a generar un ambiente propicio para la actividad humana, por lo tanto, conforma una herramienta administrativa y no un fin en sí misma. Aunque la estructura debe definir las tareas a realizar. Los papeles

asignados en esta forma, se tienen que diseñar también a la luz de las capacidades y motivaciones de las personas disponibles. (p. 24)

### **3.2.9. Control**

El control es el Proceso de aseguramiento de las ocupaciones previstas en los planes. Involucran: reportar la puntualidad y ayuda del personal e identificar fallas en las ocupaciones y se toman ocupaciones inmediatas.

## **3.3. Bases conceptuales**

### **3.3.1. Habilidades directivas:**

son “habilidades que un gerente debe manejar siendo la primera la comunicación, debe saber tomar decisiones y ser conscientes del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad, planear y ser líder”.

### **3.3.2. Aspecto personal:**

Es la capacidad que se atender según el perfeccionamiento de la inteligencia, y manejo del estrés personal, a una solución analítica y creativa de conflictos. Estas habilidades se enfocan en asuntos que quizás no enreden a otras personas, sino que se vinculan con el manejo del propio yo, mostrando firmeza en los diferentes comportamientos habituales.

### **3.3.3. Gestión Institucional:**

“Por gestión institucional se comprende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 17). Se entiende según el autor la administración institucional como el buen funcionamiento de técnicas, por medio de las herramientas que se usen y la aplicación de las diferentes ocupaciones para brindar cumplimiento a lo planificado en la administración institucional.

### **3.3.4. Planificación:**

Entendiéndose como un proceso racional y una actitud intencional para analizar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes (p.64).

**3.3.5. Organización:**

Organización es la estructura y sistema de capital humano y comunicacional de la institución. En las Instituciones educativas se evidencia cuando existe una difusión y comunicación de la misión y visión. Asimismo, cuando se establece las responsabilidades en el manual de organización y funciones.

**3.3.6. Control:**

El control es el Proceso de aseguramiento de las ocupaciones previstas en los planes. Involucran: reportar la puntualidad y ayuda del personal e identificar fallas en las ocupaciones y se toman ocupaciones inmediatas.

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 Ámbito

La investigación se llevará a cabo en la Escuela de Ecuación Superior Pedagógica Pública Marcos Duran Martel, ubicado en el distrito de Amarilis, Huánuco, Perú. Esta institución forma parte del sistema educativo peruano y se dedica a la formación de docentes en diversos niveles educativos. Ofrece programas de formación inicial y continua para maestros y profesores, así como también desarrolla proyectos de investigación y extensión en el ámbito educativo.

**Región** : Huánuco

**Provincia** : Huánuco

**Distrito** : Amarilis

**Entidad** : Escuela Superior de Ecuación Pedagógica Pública Marcos Duran Martel

### 4.2 Tipo y nivel de investigación

Según el grado de abstracción: la presente investigación es básica ya que se buscará obtener nuevos conocimientos; sirve de base a la investigación aplicada y es fundamental en el progreso de la ciencia (Ñaupas et al., 2018).

Según el nivel o alcance de la investigación esta será correlacional, pues se busca determinar la existencia de una relación entre la variable habilidades directivas y la variable gestión institucional, al respecto Hernández (2018) refiere: El nivel o alcance correlacional consiste en demostrar la correlación entre dos o más variables en función a la covarianza encontrada en los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Según el enfoque: el presente estudio será cuantitativa ya que se utilizará la recolección y análisis de información de esta manera responder a las interrogaciones de investigación y Establecer hipótesis, de igual forma se confía en la medición de las variables e instrumentos, con uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Según el objeto: el presente estudio será relacional debido a que se busca relacionar dos variables a fin de establecer la afinidad o asociación entre la variable habilidades directivas y la variable gestión institucional.

Según el manejo de las variables: la presente investigación será no experimental debido a que no se realizó la manipulación de ninguna de las variables (Fonseca et al., 2018).

Según el número de veces que se hizo la recolección de los datos: la presente investigación será transversal ya que los instrumentos se aplicaron a la muestra en un solo momento y la variable se midió en una sola ocasión.

El método de estudio será hipotético deductivo, el cual consiste en la observación del fenómeno estudiado a través de sus variables, formular una hipótesis para luego Establecerla mediante la aplicación de in instrumento de investigación.

### 4.3 Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

La población está integrada por el director, sub directores, personal administrativo y docentes de la Escuela Superior pedagógica” Marcos Duran Martel”, los cuales evaluarán y expresarán su percepción respecto a las variables habilidades directivas y gestión institucional. Al respecto Tamayo (2021) refiere: la población es la totalidad de unidades de análisis de un estudio en particular, este puede estar integrado por personas, objetos o fenómenos que puedan cuantificarse de manera cuantitativa o que su medida sea posible. Es así que la población quedara denotada de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Población de investigación*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Representatividad</b>
Director	1	1%
Jefe de programa de estudios	10	11%
Docentes	78	88%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Oficina de recursos Humanos Escuela Superior Marcos Duran Martel

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

Debido a lo pequeño de la población y el acceso que se tendrá a las unidades de análisis, la muestra será no probabilística, siendo que toda la población pasará a ser la muestra. Al respecto Arias (2022) refiere: La muestra es un aporte representativo de la

población, esto es que las mismas características de la población deben estar constituidas en la muestra, para lograr esto se debe utilizar la técnica correcta, solo de esta manera el resultado podrá ser inferible. Estando de muestra constituida de la siguiente manera:

**Tabla 2**

*Muestra de investigación*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Representatividad</b>
Director	1	1%
Jefe de programa de estudios	10	11%
Docentes	78	88%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

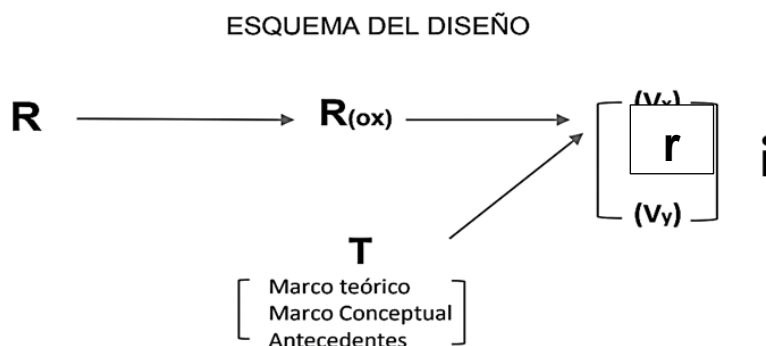
**Fuente:** Oficina de recursos Humanos Escuela Superior Marcos Duran Martel

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Las unidades de análisis estarán conformadas por persona jerárquico, administrativo y docente ordinario, que a la fecha de realización de la investigación estén laborando en la Escuela Superior pedagógica Publica Marcos Duran Martel, y que tengan relación directa con el desarrollo de las habilidades directivas y la gestión institucional.

#### 4.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación este es no experimental, pues no se manipulará ninguna de las dos variables y solo se les verificara en tal como se desarrollan, por los momentos de aplicación del instrumento de investigación este será transversal pues solo se aplicará en un momento; Al respecto Pino (2018) refiere: El diseño de investigación puede definirse como los procedimientos necesarios para poder cumplir con los objetivos de investigación determinados, estos deben cumplir con los criterios de rigurosidad y adecuarse al nivel o alcance de investigación que se esté desarrollando. El diseño de investigación se verifica en el siguiente esquema:



**Donde:**

**R** = Realidad observada, respecto al fenómeno de estudio.

**R (Ox)** = Diagnostico a profundidad de la realidad donde se identifican las variables

**T** = Fundamentación teórica y conceptual de la variable de estudio.

**V(x)** = Habilidades directivas

**V(y)** = Gestión institucional

**r** = Expresa la relación entre variables, la misma que será medida estadísticamente.

**4.5 Técnicas e instrumentos****4.5.1 Técnicas**

Fonseca (2018) define técnica como un conjunto de saberes previos que permiten obtener un resultado deseado sobre problema de investigación determinado.

**Encuesta:** Es una técnica la cual permite la recolección de datos de una muestra de estudio, mediante un instrumento, donde las preguntas se encuentran escritas y estructuradas según las variables que se pretende estudiar; para su posterior procesamiento y análisis estadístico, esta técnica es utilizada para la recolección de información a los colaboradores de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Marcos Duran Martel.

**4.5.2 Instrumentos**

Fonseca (2018) detallan que los instrumentos es una herramienta que se emplea en la técnica de investigación, para que se pueda medir, recolectar y observar la información de las variables de investigación

En la presente investigación se utilizará como instrumento de investigación:

**a) Ficha técnica del cuestionario de la variable habilidades directivas**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario para medir las habilidades directivas

<b>Tiempo de administración en minutos</b>	15 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación</b>	Docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel.
<b>Significación</b>	Las habilidades directivas y la relación en el desarrollo real de sus instituciones.
<b>Tipo de respuesta</b>	Los ítems tienen 5 opciones de respuesta, de tipo Likert, categóricos.
<b>Objetivo</b>	El cuestionario de la investigación, tiene como objetivo obtener toda la información sobre las habilidades directivas.
<b>Carácter de aplicación</b>	Se utiliza la técnica de la encuesta, confidencial (anónimo).

### **Descripción del instrumento:**

El Cuestionario Habilidades Directivas (CHD), tiene como fin evaluar las habilidades directivas con que cuenta dicha institución. Este instrumento cuenta con 20 Ítems de habilidades directivas el cual se divide en 3 dimensiones: aspecto personal, aspecto institucional/ administrativo (6 ítems) y aspecto pedagógico didáctico (8 ítems). De tal manera que permite evaluar los puntos críticos. Este cuestionario se puntúa a través de una escala de tipo Likert que va de 1 al 3 siendo sus posibilidades de respuesta: nada, algo y mucho.

**Confiabilidad:** este cuestionario fue validado a través del método de consistencia interna coeficiente Alfa de Cronbach,

**Validez:** la validación del instrumento se realiza mediante una muestra piloto, similar a la muestra que se aplica como muestra. Asimismo se realizará mediante el criterio de jueces expertos del instrumento con 3 especialistas en el área.

### **b) Ficha técnica de la variable gestión institucional**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario para medir las habilidades directivas
<b>Tiempo de administración en minutos</b>	15 minutos aproximadamente



<b>Ámbito de aplicación</b>	Docentes de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Marcos Duran Martel.
<b>Significación</b>	Las habilidades directivas y la relación en el desarrollo real de sus instituciones.
<b>Tipo de respuesta</b>	Los ítems tienen 5 opciones de respuesta, de tipo Likert, categóricos.
<b>Objetivo</b>	El cuestionario de la investigación, tiene como objetivo obtener toda la información sobre la Gestión Institucional
<b>Carácter de aplicación</b>	Se utiliza la técnica de la encuesta, confidencial (anónimo).

### **Descripción del instrumento:**

El Cuestionario Gestión Institucional (CGI), tiene como fin evaluar la gestión institucional con que cuenta dicha institución. Este instrumento se constituye con 38 Ítems el cual se divide en 4 dimensiones: Planificación (11), dirección (10 ítems), organización (8 ítems) y control (4 ítems).

Este cuestionario se puntúa a través de una escala de tipo Likert que va de 1 al 3 siendo sus posibilidades de respuesta nada algo mucho asimismo para evaluar la situación problemática.

#### **4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

La validación del instrumento se realizará mediante una muestra piloto, similar a la muestra que se aplicará como muestra. Asimismo se realizará mediante el criterio de jueces expertos del instrumento con 5 especialistas en el área. Al respecto Arias (2022) refiere: La validez de un instrumento de investigación es la demostración de que dicho instrumento mide lo que refiere medir, esto se demuestra por técnicas cualitativas, como por técnicas cualitativas la más utilizada es el juicio de expertos.

#### **4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

La confiabilidad de los instrumentos se demostrará a través de la aplicación del estadístico Alpha de Cronbach que mide la consistencia interna de los resultados de la aplicación de los instrumentos, Al respecto Arias (2022) La confiabilidad es el grado de consistencia interna de los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación, este se mide por procesos estadísticos como dos mitades, índice

KR20, Alpha de Cronbach, entre otros, lo que se pretende demostrar es la replicabilidad de los resultados.

#### 4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de la información, se emitió una solicitud al director de la institución educativa, para pedir la autorización correspondiente para llevar a cabo la investigación. Una vez aceptada la solicitud se coordinará el día de la aplicación de los instrumentos. Durante la evaluación se les proporcionará el consentimiento informado y los instrumentos de la investigación. Una vez recolectado los datos se procesarán los resultados de las pruebas por medio de programas informáticos como en este caso fue Ms Excel para la ejecución del análisis descriptivo y SPSS v28 para el análisis inferencial.

Los datos serán procesados mediante el programa estadístico SPSS 28, para el análisis descriptivo estos son presentados mediante tablas y gráficos estadísticos los mismos que serán analizados e interpretados. Para el análisis inferencial se Establecerá la distribución normal o no de los datos y según ello se aplicó la prueba paramétrica o no paramétrica de contrastación de hipótesis.

#### 4.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se tiene en cuenta los siguientes principios éticos en materia de investigación:

**Principio de respeto a las personas:** Comprende el derecho a la autodeterminación y al conocimiento de la información. Así mismo se parte en 2 requerimientos morales: el requerimiento de reconocer autonomía y el requerimiento de resguardar a aquellos con autonomía disminuida.

**Principio de beneficencia:** Consiste respetar sus disposiciones y salvaguardarlos de daños, así mismo procurar su bienestar.

**Principio de autonomía:** Implica el respeto a la aptitud de autonomía y el resguardo de los sujetos donde su autonomía esta menoscabada o disminuida.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 2**

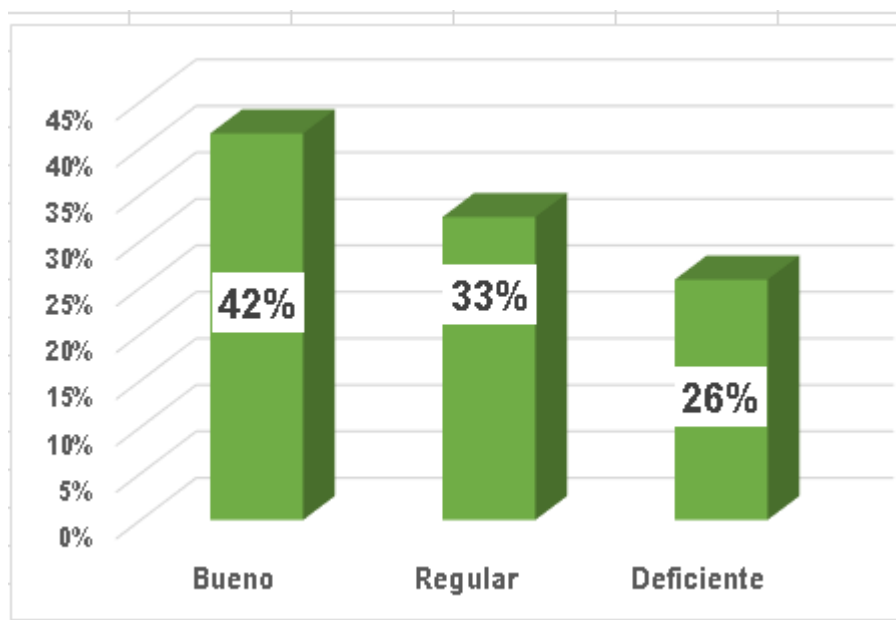
*Resultados baremados de la dimensión aspectos personales*

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[30 - 23]	37	42%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	23	26%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de

**Figura 1**

*Resultados baremados de la dimensión aspectos personales*



**Nota:** Resultado tabla 2

De la tabla 2 y figura 1, en relación a la percepción general de la dimensión de aspectos personales, se puede observar que el 42% de la muestra, equivalente a 37 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de estos aspectos. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que los aspectos personales son percibidos de manera regular, mientras que únicamente el 26%, o sea, 23 trabajadores, los califica como deficientes.

**Tabla 3**

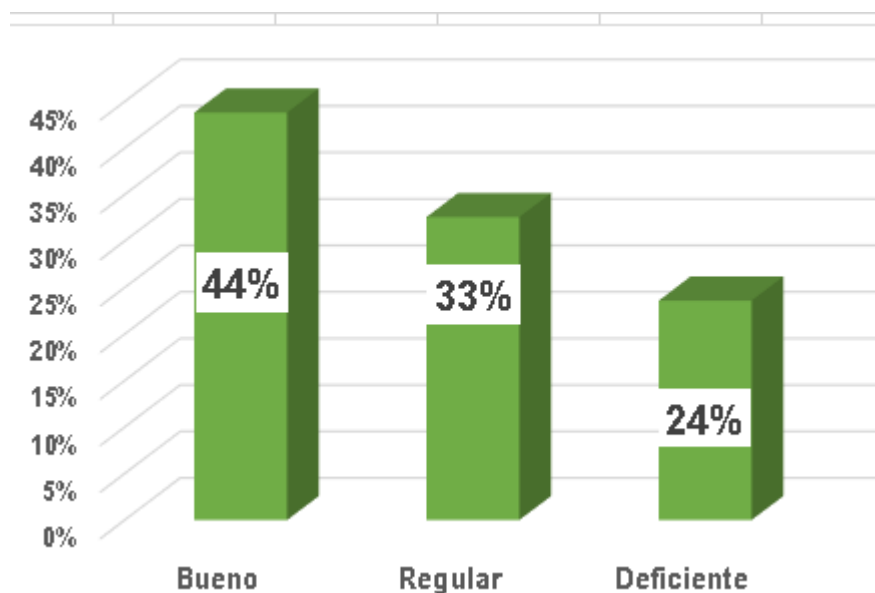
*Resultados baremados de la dimensión aspecto institucional/administrativo*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	39	44%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

**Figura 2**

*Resultados baremados de la dimensión aspecto institucional/administrativo*



**Nota:** Resultado tabla 3

De la tabla 3 y figura 2, en relación a la percepción general de la dimensión de aspecto institucional/administrativo, se puede observar que el 44% de la muestra, equivalente a 39 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de estos aspectos. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que los aspectos institucionales/administrativos son percibidos de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficientes.

**Tabla 4**

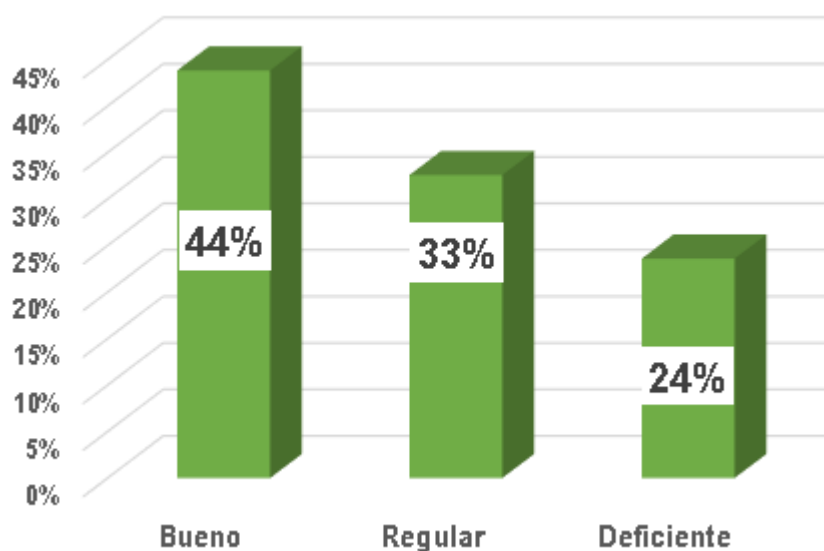
*Resultados baremados de la dimensión aspecto pedagógico/didáctico*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	39	44%
Regular	[22 - 15]	29	33%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

**Figura 3**

*Resultados baremados de la dimensión aspecto pedagógico/didáctico*



**Nota:** Resultado tabla 4

De la tabla 4 y figura 3, en relación a la percepción general de la dimensión de aspecto pedagógico/didáctico, se puede observar que el 44% de la muestra, equivalente a 39 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de estos aspectos. Por otro lado, el 33%, es decir, 29 trabajadores, considera que los aspectos pedagógicos/didácticos son percibidos de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficientes.

**Tabla 5**

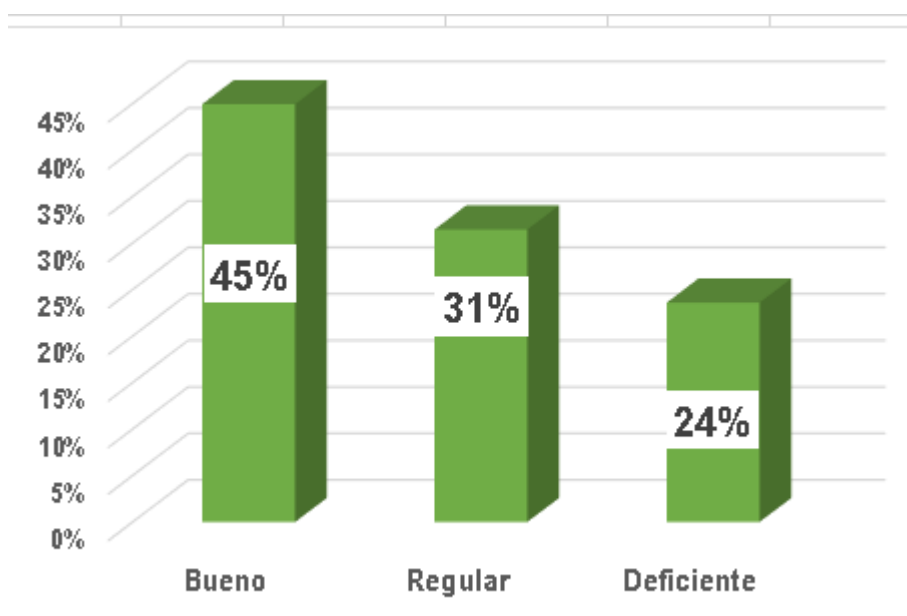
*Resultados baremados de la dimensión de la planificación*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	40	45%
Regular	[22 - 15]	28	31%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

**Figura 4**

*Resultados baremados de la dimensión de la planificación*

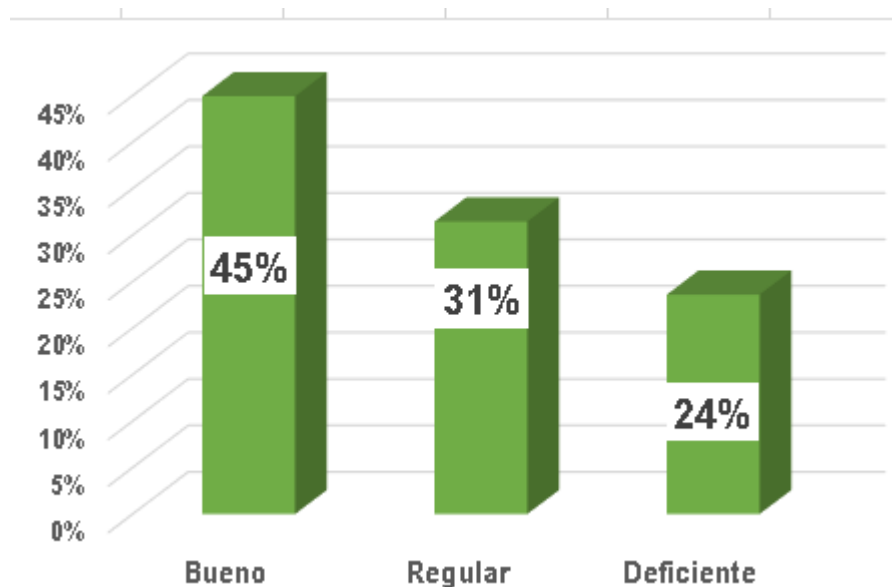


**Nota:** Resultado tabla 5

De la tabla 5 y figura 4, en relación a la percepción general de la dimensión de la planificación, se puede observar que el 45% de la muestra, equivalente a 40 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 31%, es decir, 28 trabajadores, considera que la planificación es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

**Tabla 6***Resultados baremados de la dimensión de la dirección*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	40	45%
Regular	[22 - 15]	28	31%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación**Figura 5***Resultados baremados de la dimensión de la dirección***Nota:** Resultado tabla 6

De la tabla 6 y figura 5, en relación a la percepción general de la dimensión de la dirección, se puede observar que el 45% de la muestra, equivalente a 40 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 31%, es decir, 28 trabajadores, considera que la dirección es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

**Tabla 7**

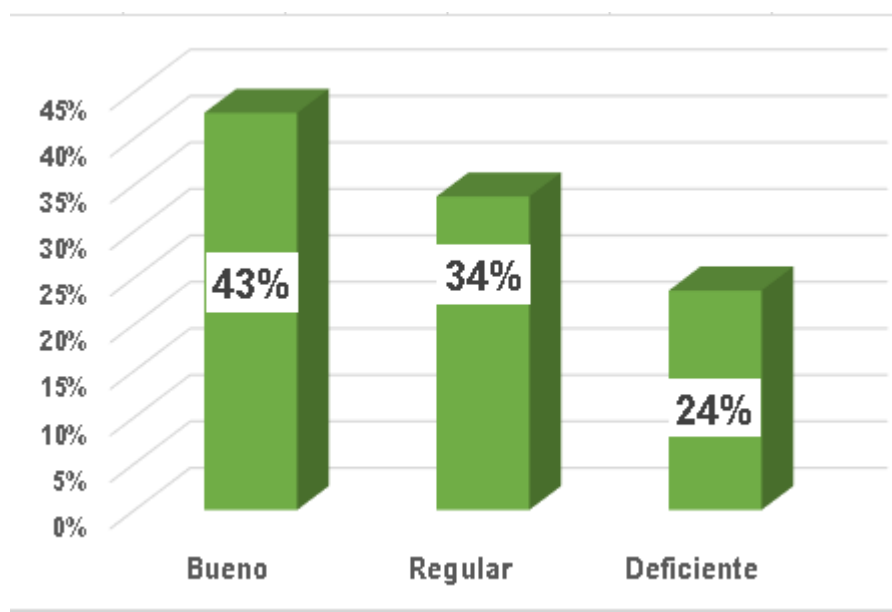
*Resultados baremados de la dimensión de la organización*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	38	43%
Regular	[22 - 15]	30	34%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

**Figura 6**

*Resultados baremados de la dimensión de la organización*



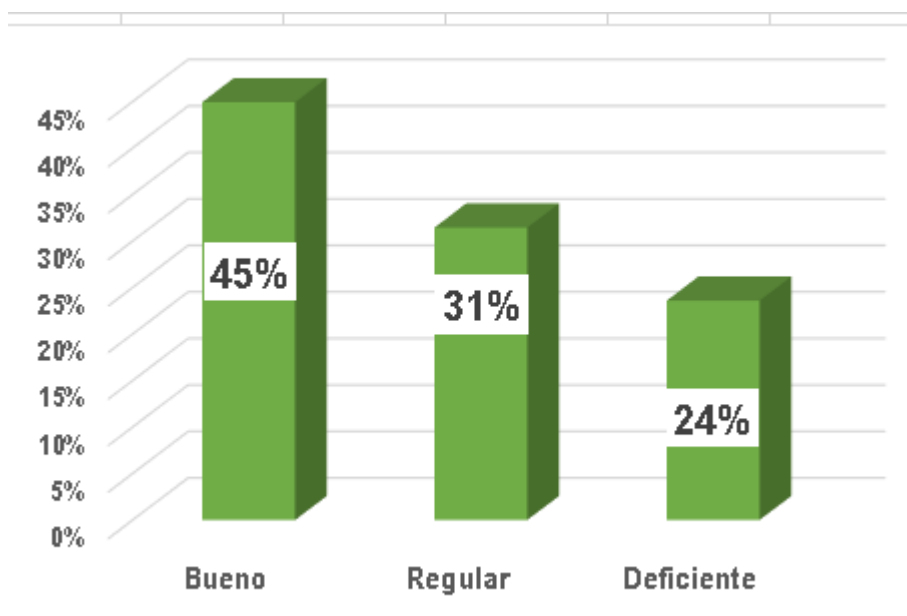
**Nota:** Resultado tabla 7

De la tabla 7 y figura 6, en relación a la percepción general de la dimensión de la organización, se puede observar que el 43% de la muestra, equivalente a 38 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 34%, es decir, 30 trabajadores, considera que la organización es percibida de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.



**Tabla 8***Resultados baremados de la dimensión del control*

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Bueno	[30 - 23]	40	45%
Regular	[22 - 15]	28	31%
Deficiente	[14- 6]	21	24%
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumento de investigación**Figura 7***Resultados baremados de la dimensión del control***Nota:** Resultado tabla 8

De la tabla 8 y figura 7, en relación a la percepción general de la dimensión del control, se puede observar que el 45% de la muestra, equivalente a 40 trabajadores, sostiene una opinión buena acerca de esta dimensión. Por otro lado, el 31%, es decir, 28 trabajadores, considera que el control es percibido de manera regular, mientras que únicamente el 24%, o sea, 21 trabajadores, los califica como deficiente.

## 5.2 Análisis Inferencial y/o Contrastación de Hipótesis

### Prueba de normalidad de los datos

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de datos de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades directivas.	,084	89	,200*	,978	89	,218
Gestión institucional.	,077	30	,200*	,987	30	,650

**Nota.** *Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos indican que los datos provenientes de la aplicación del instrumento de investigación, tienen una distribución normal, lo cual se puede afirmar en base a la evidencia estadística que nos muestra en el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Para datos mayores a 50) que el p-valor es superior al 0.05 en ambas variables por lo que se puede concluir que los datos de las variables habilidades directivas y gestión institucional se ajustan a una distribución normal. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación corresponde la aplicación de la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

#### 5.2.1. Prueba de hipótesis general

Se formula la siguiente hipótesis general:

**HG:** El desarrollo de habilidades directivas se relaciona directamente con el fortalecimiento de la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**H0:** El desarrollo de habilidades directivas no se relaciona directamente con el fortalecimiento de la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis general*

	El desarrollo de habilidades directivas	Gestión Institucional

El desarrollo de habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,004
	N	89	89
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	89	89

**Nota.** Aplicación del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la variable desarrollo de habilidades directivas y el fortalecimiento de la gestión institucional están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ( $,004$ ) obtenido es menor al máximo de error permitido  $0.05$ , por lo que se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$  entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de  $,800$  por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión planificación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**H<sub>0</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas no se relaciona directamente con la dimensión planificación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

#### Tabla 10

*Prueba de hipótesis específica 1*

		El desarrollo de las habilidades directivas	Planificación
El desarrollo de las habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,001
	N	89	89

Planificación	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	89	89

**Nota.** Aplicación del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión desarrollo de las habilidades directivas y la planificación están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (.001) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$  entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de ,800 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

**H<sub>2</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión organización de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**H<sub>0</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión organización de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

### Tabla 11

#### Prueba de hipótesis específica 2

		El desarrollo de las habilidades directivas	Organización
El desarrollo de las habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	,850
	Sig. (bilateral)		,000
	N	89	89
Organización	Correlación de Pearson	,850	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

**Nota.** Aplicación del instrumento de investigación.

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión desarrollo de las habilidades directivas y la organización están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ( $,000$ ) obtenido es menor al máximo de error permitido  $0.05$ , por lo que se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_2$  entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de  $,850$  por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

**H<sub>3</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente la dimensión dirección de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**H<sub>0</sub>:** El desarrollo de las habilidades directivas no se relaciona directamente la dimensión dirección de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		El desarrollo de las habilidades directivas	Dirección
El desarrollo de las habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,000
	N	89	89
Dirección	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

**Nota.** *Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión desarrollo de las habilidades directivas y la dirección están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia ( $,000$ ) obtenido es menor al máximo de error permitido  $0.05$ ,

por lo que se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$  entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de ,800 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

**H4:** El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente la dimensión control de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**H0:** El desarrollo de las habilidades directivas no se relaciona directamente la dimensión control de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis específica 4*

		El desarrollo de las habilidades directivas	Control
El desarrollo de las habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	,800
	Sig. (bilateral)		,001
	N	89	89
Control	Correlación de Pearson	,800	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	89	89

*Nota. Aplicación del instrumento de investigación.*

Los resultados obtenidos nos muestran que existe evidencia estadística para poder afirmar que la dimensión desarrollo de las habilidades directivas y el control están correlacionados, esto en base a los resultados que indican que el nivel de significancia (,001) obtenido es menor al máximo de error permitido 0.05, por lo que se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$  entonces se puede afirmar que ambas variables se correlacionan, del mismo modo podemos verificar la intensidad de la correlación con el índice de correlación de Pearson que este tiene un valor de ,800 por lo que se puede afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte.

### 5.3 Discusión de resultados

En seguida, se contrastarán los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes y las bases teóricas previamente sistematizadas en este trabajo. Para ello, se verificó la correspondencia entre los resultados obtenidos en esta investigación y los resultados de los trabajos utilizados como antecedentes, tal como se explica a continuación:

Respecto a la hipótesis general se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el desarrollo de habilidades directivas se relaciona directamente con el fortalecimiento de la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrado por 1) Ramírez (2020) en la investigación denominada: *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. Concluye que es por ello relevante que los directivos tengan desarrollado las habilidades directivas con gran amplitud. En estas épocas tan competitivas en el mercado, varios estudiosos de las ciencias de las organizaciones destacan la importancia del Desarrollo de Habilidades Directivas, donde las Habilidades individuales se basan en conocerse a sí mismo, manejar el tiempo/estrés y contar con soluciones analíticas con conocimiento de recursos tecnológicos y humanos para el logro de los objetivos, también 2) Prado (2018) realizó su trabajo de investigación titulado: *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018*. Concluye que la encuesta empresas privadas de la construcción y del sector salud, así como instituciones educativas. Se concluyó que, existe una relación significativamente de las habilidades directivas con la gestión educativa de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, dado los valores Rho (0,843) y Significancia (0,000), asimismo 3) Rojas (2019), en su investigación denominada: *Las habilidades del directivo para la correcta gestión educativa de 2 centros de estudios de segundo nivel secundario o bachillerato de la ciudad de Quito*, concluye que existe correlación entre las habilidades directiva y la gestión educativa no fueron altas por existir un correcto manejo de las unidades educativas, esto en base a la evidencia estadística que indica que el p-valor es menor a 0.05 y que el Índice de correlación de Pearson arroja un 0.89.

Respecto a la hipótesis específica 1 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión planificación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) Paredes, Cárdenas y Palomino (2020), publicó la investigación denominada: *Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana*, en donde concluye que existe una alta correlación entre ambas variables expresadas en un 0.294 Tau b de Kendall, lo cual demuestra que el desarrollo de habilidades directivas es muy relevante para instituciones educativas, en la medida que sus directivos desarrollen las competencias y habilidades directivas estarán en la capacidad de lograr el crecimiento y el desarrollo institucional administrativo y académico, también 2) Aguilar y Guerrero (2019), en la investigación denominada: *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2018*, concluyó que de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación significativa directa entre las Habilidades Directivas y la Satisfacción de los Docentes, los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes. ello en base a la evidencia estadística que indica un valor menor de 0.05 y una intensidad de correlación Rho de Spearman un 0.85 lo que indica una relación moderada.

Respecto a la hipótesis específica 2 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión organización de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Con una intensidad el 0.85 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) Palacios (2020) en su investigación denominada: *Gestión institucional y calidad educativa en instituciones educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020*, concluye que existe relación entre la gestión institucional y la calidad educativa de los docentes de las



Instituciones Educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,225 que indica que hay una correlación positiva débil. También 2) Tarazona (2020) realizaron su trabajo de investigación titulado: *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019*. Concluye que las habilidades gerenciales tienen una relación del ser humano 3 con el desarrollo organizacional, lo cual muestra que el cumplimiento a las directivas y disposiciones en materia de gestión del talento humano y desarrollo de capacidades se relaciona directamente de manera significativa en el desarrollo organizacional de la universidad Nacional Hermilio Valdizan, es importante destacar que habilidades como liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de trabajar bajo presión no son consideradas dentro de los documentos de gestión que tiene la institución, asimismo 3) Eunofre (2018), en su investigación denominada: *Clima Institucional y Gestión Administrativa En La Institución Educativa Juan Velasco Alvarado - Pillco Marca – Huánuco – 2017*, concluye que se ha logrado determinar la relación que existe entre el clima institucional de los docentes y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016. Siendo la relación correlativa positiva moderada, en ese sentido se concluye que el clima laboral determina muchos aspectos de la gestión administrativa.

Respecto a la hipótesis específica 3 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente la dimensión dirección de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrados por 1) 1) Ramírez (2020) en la investigación denominada: *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. Concluye que es por ello relevante que los directivos tengan desarrollado las habilidades directivas con gran amplitud. En estas épocas tan competitivas en el mercado, varios estudiosos de las ciencias de las organizaciones destacan la importancia del Desarrollo de Habilidades Directivas, donde las Habilidades individuales se basan en conocerse a sí mismo, manejar el tiempo/estrés y contar con soluciones analíticas con conocimiento de recursos tecnológicos y humanos para el logro de los objetivos, también 2) Prado (2018) realizó su trabajo de investigación titulado: *Habilidades directivas y*

*gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador 2018.* Concluye que la encuesta empresas privadas de la construcción y del sector salud, así como instituciones educativas. Se concluyó que, existe una relación significativamente de las habilidades directivas con la gestión educativa de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador, 2018, dado los valores Rho (0,843) y Significancia (0,000), asimismo 3) Rojas (2019), en su investigación denominada: *Las habilidades del directivo para la correcta gestión educativa de 2 centros de estudios de segundo nivel secundario o bachillerato de la ciudad de Quito*, concluye que existe correlación entre las habilidades directiva y la gestión educativa no fueron altas por existir un correcto manejo de las unidades educativas, esto en base a la evidencia estadística que indica que el p-valor es menor a 0.05 y que el Índice de correlación de Pearson arroja un 0.89.

Respecto a la hipótesis específica 4 se concluyó que: Con un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión control de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Con una intensidad el 0.80 y con un p-valor menor a 0.05, resultados que se corroboran con los encontrado por 1) Paredes, Cárdenas y Palomino (2020), publicó la investigación denominada: *Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana*, en donde concluye que existe una alta correlación entre ambas variables expresadas en un 0.294 Tau b de Kendall, lo cual demuestra que el desarrollo de habilidades directivas es muy relevante para instituciones educativas, en la medida que sus directivos desarrollen las competencias y habilidades directivas estarán en la capacidad de lograr el crecimiento y el desarrollo institucional administrativo y académico, también 2) Aguilar y Guerrero (2019), en la investigación denominada: *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2018*, concluyó que de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación significativa directa entre las Habilidades Directivas y la Satisfacción de los Docentes, los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes. ello en

base a la evidencia estadística que indica un valor menor de 0.05 y una intensidad de correlación Rho de spearman un 0.85 lo que indica una relación moderada.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

El aporte científico de la investigación sobre "Habilidades Directivas y su Relación con la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Marcos Durán Martel" radica en el análisis profundo y sistemático de cómo las habilidades directivas impactan en la gestión global de la mencionada institución educativa. A través de esta investigación, se ha logrado comprender cómo las habilidades directivas, que incluyen liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva, trabajo en equipo y planificación estratégica, influyen en la forma en que se dirige y administra la Escuela de Educación Superior Pedagógico Marcos Durán Martel.

Este estudio ha permitido identificar y delinear la manera en que las habilidades directivas son aplicadas por los líderes y administradores de la institución para alcanzar objetivos y metas específicas. Además, se han establecido relaciones y conexiones entre el desarrollo de estas habilidades y la mejora de la calidad educativa, el clima institucional, la eficiencia operativa y la adaptación a los cambios en el entorno educativo.

El aporte científico de esta investigación también puede manifestarse en la formulación de recomendaciones y pautas concretas para fortalecer el desarrollo de habilidades directivas en los líderes y equipos de gestión de la escuela. Estas recomendaciones incluyen programas específicos de capacitación, estrategias de desarrollo profesional y formas de fomentar la colaboración interdepartamental para optimizar la gestión institucional.

En última instancia, esta investigación contribuye al campo de la educación y la gestión institucional al proporcionar una base sólida de conocimiento que puede guiar a otras instituciones educativas en la mejora de su liderazgo y administración. Los resultados obtenidos podrían también abrir nuevas líneas de investigación relacionadas con el impacto de las habilidades directivas en diferentes contextos educativos y culturales, enriqueciendo así la comprensión global de este tema crucial.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de relación entre las habilidades directivas y la gestión institucional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Esta investigación reveló de manera significativa la existencia de una relación estrecha entre las habilidades directivas, que abarcan aspectos personales, institucionales/administrativos y pedagógicos/didácticos, y la gestión institucional, que comprende la planificación, dirección, organización y control, en la Escuela de Educación Superior Pedagógica "Marcos Durán Martel" durante el periodo 2022, con una intensidad de correlación de 0.80; por lo que se puede afirmar que existe relación.
2. Se estableció la existencia de relación entre las habilidades directivas y la dimensión planificación en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. Los resultados obtenidos revelan la influencia positiva y correlacionada de las habilidades directivas en la formulación y ejecución de objetivos estratégicos, la utilización efectiva de herramientas de gestión, así como la implementación exitosa de planes de capacitación y desarrollo docente. Estos resultados destacan la importancia de un liderazgo sólido y equilibrado en la optimización de los procesos de planificación en una institución educativa, contribuyendo así al fortalecimiento de la calidad educativa y al logro de metas institucionales en el ámbito de la educación superior; tienen una intensidad de relación de 0,800 por lo que se puede afirmar que existe una relación.
3. Se estableció la existencia de relación entre las habilidades directivas y la dimensión organización en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. En base a los resultados obtenidos en la investigación, se puede concluir que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la dimensión de la organización en la Escuela de Educación Superior Pedagógica "Marcos Durán Martel" durante el período 2022. Las habilidades directivas, que abarcan los aspectos personales, institucionales/administrativos y pedagógicos/didácticos, tienen un impacto directo en el funcionamiento y desarrollo de la organización educativa.

4. Se estableció la existencia de relación entre las habilidades directivas y la dimensión dirección Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. En base a los resultados obtenidos en la investigación, se ha confirmado la existencia de una relación significativa entre las habilidades directivas y la dimensión de la dirección en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel durante el periodo 2022. Se constató que tanto las habilidades directivas como los diferentes aspectos de la dirección estudiada (toma de decisiones, estilo de liderazgo y logros institucionales) están interconectados y se influyen fuertemente en el contexto educativo; tienen una intensidad de relación de 0,850 por lo que se puede afirmar que existe una relación.
5. Se verificó la existencia de relación entre las habilidades directivas y la dimensión control Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022. En base a los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel durante el periodo 2022, se puede concluir que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la dimensión del control en términos de la evaluación del desempeño docente y administrativo. Las tres áreas de habilidades directivas analizadas (Aspectos personales, Aspecto institucional/Administrativo y Aspecto pedagógico/Didáctico) han demostrado tener influencia en la forma en que se lleva a cabo la evaluación del desempeño tanto del personal docente como administrativo, tienen una intensidad de relación de 0,800 por lo que se puede afirmar una relación.

## SUGERENCIAS

1. A las autoridades educativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, promover la capacitación y el fortalecimiento continuo de las habilidades directivas entre el personal docente y administrativo, con el fin de mejorar la eficacia global de la gestión institucional y, en última instancia, elevar los estándares de calidad educativa en la institución. Sin embargo, se reconoce que la dinámica educativa es multifacética y que pueden existir otros factores que también influyen en la gestión institucional, los cuales podrían necesitar investigaciones adicionales para un entendimiento más completo.
2. A las autoridades educativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, mejorar las habilidades directivas y la integración efectiva de las diferentes dimensiones de la planificación para que la Escuela de Educación Superior Pedagógica "Marcos Durán Martel" sea más eficiente, innovadora y capaz de cumplir con sus objetivos estratégicos en el año 2022 y más allá.
3. A las autoridades educativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, fortalecer su capacidad de liderazgo, mejorar su funcionamiento y lograr un mayor cumplimiento de sus responsabilidades en beneficio de la comunidad educativa y de la calidad de la enseñanza.
4. A las autoridades educativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, implementar programas de capacitación y desarrollo para los líderes y personal administrativo que promuevan el fortalecimiento de las habilidades directivas. Esto incluye aspectos personales (inteligencia emocional, comunicación efectiva), aspectos institucionales/administrativos (gestión eficiente de recursos) y aspectos pedagógicos/didácticos (innovación educativa).
5. A las autoridades educativas de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, contribuir a fortalecer la relación entre las habilidades directivas y la dimensión del control en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, promoviendo un entorno de trabajo más eficiente, colaborativo y enfocado en la mejora continua.

## REFERENCIAS

- Aguilar Padilla, F. Y., & Guerrero Fernández, A. E. (2019). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N 04, 2018.*
- Ascón Villa, J. E., García González, M., & Lajara Cruz, A. D. J. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista cubana de educación superior*, 38(3).
- Ayala Morán, E. B., & Retto Tomalá, E. G. (2021). *Proceso Pedagógico Didáctico de la Grafomotricidad para el desarrollo de la Preescritura en Niños de Inicial 2* (Bachelor's thesis).
- Bellido, Z. (2021). *Gestión institucional y calidad educativa en instituciones educativas del nivel secundario, Puquio, Ayacucho, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú.*
- Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Tito, L. P. D. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 505-519.
- Errobidart, A. (2019). Desafíos para los usos de las TIC en el proceso pedagógico-didáctico y en la dinámica social de la escuela. *Reflexión Académica en Diseño & Comunicación*, 114.
- Eunofre Colca, W. O. (2018). *Clima institucional y gestión administrativa en la institución educativa Juan Velasco Alvarado-Pillco Marca-Huánuco-2016.*
- Flores, Y. H., Soto, M. Q., & Peraza, B. D. L. C. G. (2020). Estrategias para el desarrollo de la gestión de la innovación como habilidad directiva en la Facultad de Turismo de la Universidad de la Habana. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 10(2), 1-19.
- Fonseca, A., Rojas, V., Martel, S., Flores V. & Vela, S. (2013). *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo* (1 ed.). Gráfica D&S E.I.R.L.
- García, D. & Vargas, K. (2019). *Desarrollo humano integral en el perfeccionamiento del docente. Talleres pedagógicos.* [Tesis para optar el título de licenciado en mercadotecnia y publicidad, Universidad de Guayaquil]. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41015/1/BFILO-PMP-19P102.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. España: McGraw Hill.
- Huertas, D. (2018). *El proceso de adquisición y los actos de administración en el área de abastecimiento de las UGELES de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 20218.* [Tesis para optar el título de licenciado en mercadotecnia y publicidad, Universidad de Huánuco]. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1850>

- López, A. U., Cortés, S. A. A., & Mayoral, M. A. L. (2019). Diagnóstico de gestión Institucional: Un estudio de caso en educación básica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 9-22.
- Marquez, C. (2018). *Habilidades directivas y la motivación laboral en las instituciones educativas de la Red 8 del nivel inicial, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. [Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86108/Marquez\\_GCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86108/Marquez_GCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Millán, L. A. G., & Ramírez, C. G. I. (2021). Habilidades directivas y académicas de coordinadores de programas educativos universitarios basados en competencia. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (9), 7.
- Ministerio de Educación del gobierno de Chile (2021). *Informe bianual sobre el estado de la educación*. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/2021/informe-biual-EstudioMineduc.pdf>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional de España (2019). *Informe 2019 sobre el estado del sistema educativo Curso 2017-2018*. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:4f35ae94-f996-4ceb-b3f0-21b2e421ec26/i19cee-informe.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. 4a Edición.
- Oficio Múltiple N° 00026-2021. (26 de junio de 2021). Ministerio de Educación. Recuperado de [https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/OFICIO\\_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf](https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/OFICIO_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGI-DIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf)
- Oré Alfaro, V. P., & Valle Guerovich, S. I. (2020). *Las habilidades directivas en el sector Educación*.
- Paredes, Cárdenas y Palomino (2020) *Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana*, *Revista Gaceta Científica*, Vol. 10, Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Pérez Bernate, Y. R. (2020). *Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la facultad de ciencias de la educación, Universidad Libre* (Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- Prado, L. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil-Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692.39019>.
- Ramírez M. (2020), *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*, *Revista cielo, Investigación y Negocios* [online]. 2018, vol.11, n.17, pp.23-29. ISSN 2521-2737.



- Romero Viracocha, W. P. (2021). *Las habilidades del directivo para la correcta gestión educativa de 2 centros de estudios de segundo nivel secundario o bachillerato de la ciudad de Quito*.
- Tarazona (2020) *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019*, Revista Gaceta Científica. Vol. 12, Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Vergara, E., De la Cruz, M., Vertiz, J., Rosillo, F. F., Quispe, D., & Vertiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 42-53.
- Vergara, E., De la Cruz, M., Vertiz, J., Rosillo, F. F., Quispe, D., & Vertiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 42-53.
- Zavaleta Cabrera, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional-Perú. *Comuni@ cción*, 12(1), 53-64.

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

HUÁNUCO PERÚ

Escuela De Post Grado

MATRIZ DE CONSISTENCIA



TÍTULO: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022.

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODÓLOGIA
HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN PEDAGÓGICA MARCOS DURAN MARTEL”, PERIODO 2022	<p><b>Problema general</b> ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la Gestión Institucional De la Escuela de Educación Superior pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE<sub>1</sub></b>: ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la dimensión planificación De la Escuela de Educación Superior Pedagógica “¿Marcos</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El desarrollo de habilidades directivas se relaciona directamente con la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE1</b>.El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión planificación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las habilidades directivas y la Gestión Institucional de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022</p> <p><b>Objetivo específico</b> <b>OE1</b>.Establecer la relación entre las habilidades directivas y la dimensión planificación de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos</p>	<p>Habilidades directivas</p> <p>Gestión Institucional</p>	<p>Aspecto personal Aspecto institucional/Adm inistrativo</p> <p>Aspecto pedagógico/Didác tico</p> <p>Planificación</p> <p>Dirección</p> <p>Organización</p>	<p><b>Tipo</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método</b> Deductivo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental/Tran sversal/ correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b> Muestra no probabilística toda la población será considerada por la muestra, Estará constituida por el personal jerárquico, jefes, personal</p>

	<p>Duran Martel”, periodo 2022?  <b>PE2:</b> ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la dimensión de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022?  <b>PE3:</b> ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la dimensión dirección de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022?  <b>PE4:</b> ¿Cómo es la relación entre las habilidades directivas y la dimensión control De la Escuela de Educación Superior Pedagógica “¿Marcos Duran Martel”, periodo 2022?</p>	<p><b>HE2:</b> El desarrollo de las habilidades directivas Se relaciona directamente con la dimensión organización en los docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022  <b>HE3:</b> El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona directamente con la dimensión dirección en los docentes De la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022  <b>HE4:</b> El desarrollo de las habilidades directivas se relaciona con la dimensión organización De la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022</p>	<p>Duran Martel”, periodo 2022  <b>OE2:</b> Establecer la relación entre las habilidades directivas y la dimensión organización en los docentes de la de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel”, periodo 2022  <b>OE3:</b> Verificar la relación entre las habilidades directivas y la dimensión dirección De la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022  <b>OE4:</b> Verificar la relación entre las habilidades directivas y la dimensión control la Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022</p>		<p>Control</p>	<p>administrativo y docentes  <b>instrumento de recolección de datos</b>  <b>Técnicas:</b>  Encuesta y entrevista.  <b>Instrumento:</b>  Cuestionario y guía de entrevista.  <b>Métodos de análisis de investigación</b>  Método no experimental, análisis descriptivo e inferencial.  <b>Nivel de investigación</b>  Correlacional</p>
--	--	--	--	--	----------------	---

## ANEXO 02



### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**TÍTULO:** HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las habilidades directivas y la Gestión Institucional Escuela de Educación Superior Pedagógica Marcos Duran Martel, periodo 2022.

**INVESTIGADOR:** RIVERA DÁVILA ANTONINO

#### **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada y/o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera

### ANEXO 3. Instrumentos de investigación



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS**

Por favor leer cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que Ud. Cree conveniente, recuerde que no existen respuestas correctas, siéntase libre de contestarlas mediante el siguiente cuadro de alternativas.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>Dimensión: Aspecto personal</b>						
<b>Indicadores: Autoconocimiento, Autoevaluación, valores y estabilidad emocional</b>						
<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	El personal conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.					
<b>2</b>	El personal en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.					
<b>3</b>	El personal o promueve los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.					
<b>4</b>	El personal promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.					
<b>5</b>	El personal demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.					
<b>6</b>	El personal plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.					
<b>Indicadores: Aspecto institucional /administrativo</b>						
<b>7</b>	El personal gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.					
<b>8</b>	El personal junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.					
<b>9</b>	El director cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.					

10	El personal fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.					
11	El personal le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.					
12	El personal hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.					
<b>Aspecto pedagógico didáctico</b>						
13	El personal contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.					
14	Planifica con el personal mejoras del entorno institucional.					
15	El personal contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.					
16	El personal orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.					
17	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.					
18	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.					
19	El director le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.					
20	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno					



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

Por favor leer cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que Ud. Cree conveniente, recuerde que no existen respuestas correctas, siéntase libre de contestarlas mediante el siguiente cuadro de alternativas.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>Dimensión: Planificación</b>						
<b>Planificación estratégica, formulación del plan, diagnóstico, ejecución y evaluación.</b>						
<b>N<sup>a</sup></b>	<b>ITEMS</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	El personal informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.					
<b>2</b>	El personal tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.					
<b>3</b>	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.					
<b>4</b>	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.					
<b>5</b>	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.					
<b>6</b>	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.					
<b>7</b>	El personal conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.					
<b>8</b>	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
<b>9</b>	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					
<b>10</b>	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.					
<b>11</b>	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.					
<b>Dirección</b>						

<b>Indicador coordinación entre maestros, personal y comunicación formal y directa con todo el personal.</b>					
<b>12</b>	Usted participa junto al personal en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.				
<b>13</b>	El personal gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.				
<b>14</b>	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.				
<b>15</b>	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.				
<b>16</b>	El personal se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.				
<b>17</b>	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.				
<b>18</b>	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.				
<b>19</b>	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.				
<b>20</b>	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.				
<b>21</b>	Sabe su unidad educativa lidiar abiertamente y efectivamente con los conflictos interpersonales.				
<b>Organización</b>					
<b>Indicador adaptabilidad y solución de problemas. Dinámica organizacional</b>					
<b>22</b>	El personal clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.				
<b>23</b>	El personal desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.				
<b>24</b>	El personal promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.				
<b>25</b>	El personal motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.				
<b>26</b>	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				



27	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.					
28	El personal informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.					
29	El personal promueve la autoevaluación del trabajo educativo.					
30	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
31	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.					
32	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.					
33	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.					
34	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
<b>Control</b>						
<b>Indicadores puntualidad, ayuda del personal, identificar fallas en las ocupaciones</b>						
35	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.					
36	El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.					
37	Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.					
38	Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.					

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN ESCUELA DE POSGRADO

#### Validación de los instrumentos por expertos

**INSTRUCCIONES:** En el siguiente cuadro, encontrará 36 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

**Nombre del experto:** Dr. Rodolfo Valdivieso Echevarría

**Especialidad:** Gestión Pública / Gerencia Pública / Metodología para la investigación científica

#### "HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURÁN MARTEL, AMARILIS, 2022".

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Aspecto personal	El personal directivo conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.	4	4	4	4
	El personal directivo plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.	4	4	4	4
Aspecto institucional / administrativo	El personal directivo gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	4	3	4	4
	El personal directivo junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.	4	4	4	4
	El rector cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.	4	3	4	4
	El personal directivo fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.	4	4	4	4
	El personal directivo le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	4	3	4	4
El personal directivo hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.	4	4	4	4	
Aspecto pedagógico didáctico	El personal directivo contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.	4	3	4	4
	Planifica con el personal directivo mejoras del entorno institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.	4	3	4	4

	El personal directivo orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.	4	4	4	4
	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.	4	3	4	4
	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.	4	4	4	4
	El rector le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.	4	3	4	4
	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno	4	4	4	4
Planificación	El personal directivo informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	4	3	4	4
	El personal directivo tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	4	4	3	4
	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.	4	4	3	4
	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	4	3	4	4
	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.	4	4	3	4
	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.	4	4	3	4
	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	4	4	3	4
	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	4	3	4	4
	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	4	4	3	4
Dirección	Usted participa junto al personal directivo en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.	4	4	4	4
	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	4	4	4	4
	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.	4	4	4	4
	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.	4	4	4	4

	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	4	4	4	4
Organización	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El personal directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	4	4	4	4
	El personal directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.	4	4	4	4
	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	4	4	4	4
	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
Control	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.	4	4	4	4
	El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	4	4
	Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.	4	4	4	4
	Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( X ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Validación de los instrumentos por expertos**

**INSTRUCCIONES:** En el siguiente cuadro, encontrará 36 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

**Nombre del experto:** Mg. Waldit Laurencio Calixto

**Especialidad:** Gestión Pública

<b>“HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022”.</b>					
<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
<b>Aspecto personal</b>	El personal directivo conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.	4	4	4	4
	El personal directivo promociona los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.	4	4	4	4
	El personal directivo plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.	4	4	4	4
<b>Aspecto institucional / administrativo</b>	El personal directivo gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	4	3	4	4
	El personal directivo junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.	4	4	4	4
	El rector cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.	4	3	4	4
	El personal directivo fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.	4	4	4	4
	El personal directivo le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	4	3	4	4
	El personal directivo hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.	4	4	4	4
<b>Aspecto pedagógico didáctico</b>	El personal directivo contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.	4	3	4	4
	Planifica con el personal directivo mejoras del entorno institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.	4	3	4	4

	El personal directivo orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.	4	4	4	4
	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.	4	3	4	4
	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.	4	4	4	4
	El rector le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.	4	3	4	4
	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno	4	4	4	4
Planificación	El personal directivo informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	4	3	4	4
	El personal directivo tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	4	4	3	4
	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.	4	4	3	4
	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	4	3	4	4
	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.	4	4	3	4
	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.	4	4	3	4
	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	4	4	3	4
	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	4	3	4	4
	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	4	4	3	4
Dirección	Usted participa junto al personal directivo en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.	4	4	4	4
	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	4	4	4	4
	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.	4	4	4	4
	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.	4	4	4	4

	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	4	4	4	4
Organización	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El personal directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	4	4	4	4
	El personal directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.	4	4	4	4
	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	4	4	4	4
	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
Control	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.	4	4	4	4
	El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	4	4
	Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.	4	4	4	4
	Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( X ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'V' shape followed by a horizontal line and a vertical line, with an arrow pointing to the right.





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZAN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**Validación de los instrumentos por expertos**

**INSTRUCCIONES:** En el siguiente cuadro, encontrará 36 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

**Nombre del experto:** Mg. Alan Manuel Rubín Robles

**Especialidad:** Metodología/ estadística

<b>"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022"</b>					
<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
<b>Aspecto personal</b>	El personal directivo conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.	4	4	4	4
	El personal directivo plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.	4	4	4	4
<b>Aspecto institucional /administrativo</b>	El personal directivo gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	4	3	4	4
	El personal directivo junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.	4	4	4	4
	El rector cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.	4	3	4	4
	El personal directivo fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.	4	4	4	4
	El personal directivo le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	4	3	4	4
	El personal directivo hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.	4	4	4	4
<b>Aspecto pedagógico didáctico</b>	El personal directivo contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.	4	3	4	4
	Planifica con el personal directivo mejoras del entorno institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.	4	3	4	4



	El personal directivo orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.	4	4	4	4
	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.	4	3	4	4
	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.	4	4	4	4
	El rector le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.	4	3	4	4
	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno	4	4	4	4
Planificación	El personal directivo informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	4	3	4	4
	El personal directivo tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	4	4	3	4
	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.	4	4	3	4
	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	4	3	4	4
	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.	4	4	3	4
	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.	4	4	3	4
	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	4	4	3	4
	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	4	3	4	4
	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	4	4	3	4
Dirección	Usted participa junto al personal directivo en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.	4	4	4	4
	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	4	4	4	4
	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.	4	4	4	4
	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.	4	4	4	4

	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	4	4	4	4
Organización	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El personal directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	4	4	4	4
	El personal directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.	4	4	4	4
	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	4	4	4	4
	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
Control	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.	4	4	4	4
	El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	4	4
	Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.	4	4	4	4
	Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( X ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**Validación de los instrumentos por expertos**

**INSTRUCCIONES:** En el siguiente cuadro, encontrará 36 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

**Nombre del experto:** Mg. Luis Alberto Banbaren Mata

**Especialidad:** Metodología

<b>"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022"</b>					
<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>
<b>Aspecto personal</b>	El personal directivo conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.	4	4	4	4
	El personal directivo promociona los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.	4	4	4	4
	El personal directivo plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.	4	4	4	4
<b>Aspecto institucional /administrativo</b>	El personal directivo gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	4	3	4	4
	El personal directivo junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.	4	4	4	4
	El rector cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.	4	3	4	4
	El personal directivo fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.	4	4	4	4
	El personal directivo le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	4	3	4	4
	El personal directivo hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.	4	4	4	4
<b>Aspecto pedagógico didáctico</b>	El personal directivo contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.	4	3	4	4
	Planifica con el personal directivo mejoras del entorno institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.	4	3	4	4

	El personal directivo orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.	4	4	4	4
	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.	4	3	4	4
	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.	4	4	4	4
	El rector le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.	4	3	4	4
	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno	4	4	4	4
Planificación	El personal directivo informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	4	3	4	4
	El personal directivo tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	4	4	3	4
	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.	4	4	3	4
	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	4	3	4	4
	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.	4	4	3	4
	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.	4	4	3	4
	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	4	4	3	4
	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	4	3	4	4
	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	4	4	3	4
Dirección	Usted participa junto al personal directivo en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.	4	4	4	4
	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	4	4	4	4
	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.	4	4	4	4
	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.	4	4	4	4

	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	4	4	4	4
Organización	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El personal directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	4	4	4	4
	El personal directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.	4	4	4	4
	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	4	4	4	4
	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	Control	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.	4	4	4
El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.		4	4	4	4
Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.		4	4	4	4
Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.		4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( X ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

Validación de los instrumentos por expertos

**INSTRUCCIONES:** En el siguiente cuadro, encontrará 36 preguntas, teniendo 4 opciones de respuesta, de los cuales usted marcará con una X debajo de la opción que más se acerca a tu opción de respuesta (Muy buena, Buena, Regular y Mala).

**Nombre del experto:** Dr. Jorge Jesús Aquino

**Especialidad:** Metodología

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022".					
Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Aspecto personal	El personal directivo conoce las principales necesidades de su comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo en sus acciones muestra una actitud orientada al cambio.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve los valores y las buenas relaciones internas en toda la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve el trato amable, estable, respetuoso en la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo demuestra seguridad, estabilidad, empatía, en sus decisiones.	4	4	4	4
	El personal directivo plantea alternativas de solución empleando una buena información y evaluando alternativas de solución adecuadas.	4	4	4	4
Aspecto institucional /administrativo	El personal directivo gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos y rubros para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	4	3	4	4
	El personal directivo junto a los docentes dirige el gasto enfocando a mejorar la institución en su implementación didáctica de infraestructura.	4	4	4	4
	El rector cumple con las normas que se emiten en el ministerio de educación.	4	3	4	4
	El personal directivo fomenta el trabajo grupal para el cumplimiento de las metas en su gestión administrativa.	4	4	4	4
	El personal directivo le da oportunidad de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.	4	3	4	4
	El personal directivo hace llamados de atención a todos por igual ante alguna mala práctica pedagógica o atraso en la asistencia a lugar de trabajo.	4	4	4	4
Aspecto pedagógico didáctico	El personal directivo contribuye en la planificación de la distribución de recursos, tiempo y métodos de enseñanza para los estudiantes.	4	3	4	4
	Planifica con el personal directivo mejoras del entorno institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo contribuye a monitorear y orientar la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de enseñanza para el alcance de metas institucionales educativas.	4	3	4	4

	El personal directivo orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.	4	4	4	4
	Usted participa en el control de contenidos y cumplimiento de cronogramas pedagógicos de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos con uso de la transversalidad de la interculturalidad.	4	3	4	4
	A usted se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales según como establece la ley educativa.	4	4	4	4
	El rector le da un incentivo de superación profesional y personal al asistir a las capacitaciones continuas y actualizaciones de conocimientos docentes.	4	3	4	4
	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y de su entorno	4	4	4	4
Planificación	El personal directivo informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.	4	3	4	4
	El personal directivo tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	4	4	3	4
	La unidad educativa de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica.	4	4	3	4
	En el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	4	3	4	4
	En el desarrollo del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución educativa.	4	4	3	4
	Para el desarrollo de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución educativa.	4	4	3	4
	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes grupos de la Institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	4	4	3	4
	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	4	3	4	4
	El personal directivo, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	3	4
	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	4	4	3	4
Dirección	Usted participa junto al personal directivo en la preparación de planes de acción ante emergencias o desastres naturales en la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	Existe adecuada coordinación entre los maestros y el personal directivo.	4	4	4	4
	Se puede decir que se hay una comunicación formal y directa con todo el personal dentro de la unidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo se comunica con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los miembros de unidad educativa exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	4	4	4	4
	Se reúnen la unidad educativa con regularidad para tratar temas de interés.	4	4	4	4
	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior de la unidad educativa.	4	4	4	4



	Los miembros de la unidad educativa acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	4	4	4	4
Organización	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	4
	El personal directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	4	4	4	4
	El personal directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	4	4	4	4
	El personal directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	El personal directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Se efectúan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Todo el personal de la de institución educativa participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	4	4	4	4
	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes grupos de la institución educativa.	4	4	4	4
	Los diferentes grupos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución educativa.	4	4	4	4
	El personal de la Institución educativa es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	4	4	4	4
	El personal directivo clasifica las actividades y designa de acuerdo a sus capacidades y motivaciones los proyectos escolares.	4	4	4	4
	El personal directivo desempeña una labor adecuada en el proceso de distribución de los proyectos para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	4
Control	Gestiona el tiempo de manera adecuada y se conduce en base a cronogramas específicos.	4	4	4	4
	El personal educativo se siente identificados con los objetivos y metas de la institución educativa.	4	4	4	4
	Existe libertad para proponer alternativas innovadoras y planes de mejora y crecimiento institucional si el plan inicial no funciona.	4	4	4	4
	Se cuenta con un legajo personal y profesional registrado y actualizado en la institución.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI (    ) NO ( **X** ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( **X** ) NO ( )



## NOTA BIOGRAFICA

**Antonino Rivera Davila**, nace en Perú - Cerro de Pasco, Allí vive parte su niñez, donde realiza sus estudios primarios en la Escuela Primaria Nro. 35002 Zoila Amoretti de Odria y parte de sus estudios secundarios en el Colegio Industrial Publico y culminando en el Colegio Particular Mariscal Cáceres sus estudios secundarios, luego, se traslada con sus padres a la ciudad de Lima . Su espíritu inquieto por buscar la superación , le lleva a postular a la universidad Daniel Alcides Carrión a la Facultad de Ciencias de la Educación de la especialidad de Filosofía y Ciencias Sociales, que luego de culminar sus estudios Universitarios , obtiene el título profesional como Licenciado en Educación ,que ,desde la fecha se dedicó a la docencia por más de 15 años , trabajando a si en diferentes regiones como, el Ucayali , Cerro de Pasco y Huánuco con alumnos del nivel secundario en la formación de su personalidad de los alumnos, ya que los cursos a cargo dictados, fueron Filosofía, Desarrollo Personal , Ciudadanía y Cívica.

A los 22 años de edad inicia en el camino de la docencia, descubriendo su vocación por el desprendimiento en enseñar, a la fecha fue reconocido por diversas instituciones educativas como Docente Fortaleza , por el gran desprendimiento con los educandos a la formación de nuevos cuídanos responsables, desempeñó cargos como director , coordinación y representación deportivas, con una destacada labor en las siguientes instituciones Educativas de las regiones como , la Dirección Regional De Educación De Ucayali , posteriormente en la Unidad Ejecutora Educación Ugel Pasco y llegando a trabajar en la Unidad Ejecutora Educación Ugel Huánuco.

Reconocido por llevar excelentes relaciones con los estudiantes y por establecer entornos de aprendizaje amenos e inclusivos, por las habilidades para el diseño de actividades pedagógicas y planes de estudios personalizados.

*Antonino Rivera Davila*

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **19:00 horas** del día **lunes 12 de febrero de 2024**, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

**Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES**  
**Dr. Arturo LUCAS CABELLO**  
**Dr. Jose Wuencislao CONDEZO MARTEL**

**PRESIDENTE**  
**SECRETARIO**  
**VOCAL**

Acreditados mediante Resolución N° 0305-2024-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 08 de febrero de 2024, de la tesis titulada: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022**, presentado por el maestrando **Antonino RIVERA DAVILA**, con el asesoramiento del **Mg. Alan Manuel RUBIN ROBLES**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Antonino RIVERA DAVILA	16	16	16	16

Obteniendo en consecuencia el maestrando **Antonino RIVERA DAVILA** la nota de ~~dieciséis~~ **dieciséis (16)**, equivalente a ~~.....~~ **Bueno**..... por lo que se declara ~~...Aprobado...~~

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las **...20:45...** horas del día **lunes 12 de febrero de 2024**, firmando en señal de conformidad.



PRESIDENTE  
 DNI N° 22422313



SECRETARIO  
 DNI N° 22490418



VOCAL  
 DNI N° 22651202

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno  
 0 a 13: Desaprobado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

## CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 0056-2023-SOFTWARE

### ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

El director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **30% de similitud**, correspondiente al interesado **Antonino RIVERA DAVILA**, de la Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, de la tesis titulada: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022**, cuyo asesor es el **Mg. Alan Manuel RUBÍN ROBLES**; por consiguiente.

### SE DECLARA APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 11 de diciembre de 2023.



**DR. ARTURO LUCAS CABELLO**  
**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



NOMBRE DEL TRABAJO

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACION CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, A MARILIS, 2022**

AUTOR

**Antonino RIVERA DAVILA**

RECUENTO DE PALABRAS

**13358 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**77309 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**54 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**287.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 11, 2023 11:26 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 11, 2023 11:27 AM GMT-5**

### ● 30% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 30% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

## ● 30% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 30% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	8%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	7%
3	<b>core.ac.uk</b> Internet	5%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
5	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	2%
6	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Internet	1%
7	<b>es.slideshare.net</b> Internet	1%
8	<b>Universidad de Huanuco on 2022-03-29</b> Submitted works	<1%

9	<b>Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-01-13</b> Submitted works	<1%
10	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-20</b> Submitted works	<1%
11	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2020-11-30</b> Submitted works	<1%
12	<b>Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología on 202...</b> Submitted works	<1%
13	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-02</b> Submitted works	<1%
14	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Internet	<1%
15	<b>slideshare.net</b> Internet	<1%
16	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-29</b> Submitted works	<1%
17	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Internet	<1%
18	<b>revistas.unheval.edu.pe</b> Internet	<1%
19	<b>Universidad Nacional del Centro del Peru on 2020-12-03</b> Submitted works	<1%
20	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Internet	<1%

21

**dspace.uce.edu.ec**

Internet

<1%

**ANEXO N° 26**
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL**
**1. Autorización de Publicación:** (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
Título que otorga	

**2. Datos del (los) Autor(es):** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	RIVERA DAVILA ANTONIO								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	04084396	
Correo Electrónico:	ANTORIDA3@GMAIUL.COM								
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:		
Correo Electrónico:									
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:		
Correo Electrónico:									

**3. Datos del Asesor:** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	RUBIN FLORES ALAN MANUEL								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	43475619	
ORCID ID:	0000-0003-1474-605X								

**4. Datos de los Jurados:** (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	BARRIONUEVO TORRES CLORINDA NATIVIDAD								
Secretario	LUCAS CABELLO ARTURO								
Vocal	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO								
Vocal									
Vocal									
Accesitario									

**5. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2024		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional		
Palabras claves	HABILIDADES DIRECTIVAS			GESTIÓN DEL TALENTO		GESTIÓN DEL TALENTO			
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo		
(*) Sustentar razón:									



**6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

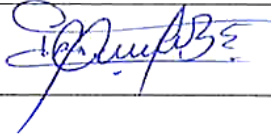
**Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:** *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA EESP MARCOS DURAN MARTEL, AMARILIS, 2022**

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

**7. Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

<b>Apellidos y Nombres</b>	RIVERA DAVILA ANTONIO	<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	

**FECHA:** Huánuco, 17 de junio del 2024

**Nota:**

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra callibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).