

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP "José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor (es) : CERRON DELGADO DALESKA MILAGROS

Asesor : Mg. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio: 15.04.2023 **y Culminación:** 14.04.24

HUANCAYO – PERU
2023

**Hoja de aprobación de los jurados
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP “ José María Arguedas” -
Sicaya – Huancayo - 2022

PRESENTADO POR:

Bach. CERRÓN DELGADO, DALESKA MILAGROS

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,....de.....del 2023

ASESORA
MG. GRACIELA SOLEDAD VERASTEGUI VELASQUEZ

DEDICATORIA

Elvis y Miguel con el amor
de siempre, por su apoyo
incondicional y permitirme ser
mejor persona cada día.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes y los docentes por compartir sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

Al IESTP “José María Arguedas” - Sicaya por su valioso aporte a la investigación.

Daleska

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0151 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP "José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. CERRON DELGADO DALESKA MILAGROS

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Fue analizado con fecha **28/11/2023**; con **96 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

Caratula.....	i
Hoja de aprobación de los jurados.....	ii
ASESORA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	vi
CONTENIDO.....	vii
Contenido de Tablas	ix
Contenido de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación de la investigación.	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Objetivos.....	21
Capítulo II.....	21
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	22
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	24
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	38
Capítulo III	41
3.1 Hipótesis General	41

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)	41
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	41
Capítulo IV	45
4.1 Método de Investigación	45
4.2 Tipo de Investigación	45
4.3 Nivel de Investigación	45
4.4 Diseño de la Investigación.....	46
4.5 Población y muestra.....	46
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	47
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	51
Capítulo V.....	51
5.1. Descripción de Resultados.....	51
5.2. Contrastación de hipótesis	61
Análisis y Discusión de Resultados.....	66
Conclusiones.....	73
Recomendaciones	75
Referencias Bibliograficas.....	76
Anexos	82
Anexo 1 : Matriz de Consistencia.....	83
ANEXO 2 Matriz de Operacionalización de las Variables	84
ANEXO 3 Matriz de Operacionalización del Instrumento	86
ANEXO 4: Confiabilidad y Validez del instrumento.....	87
ANEXO 5: Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación.....	90
ANEXO 6: Consentimiento Informado.....	92

ANEXO 7: Evidencia Fotográfica.....	93
-------------------------------------	----

Contenido de Tablas

TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS	43
TABLA 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA	44
TABLA 3: POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	47
TABLA 4: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES DIRECTIVAS	51
TABLA 5: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES PERSONALES	53
TABLA 6: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES INTERPERSONALES	53
TABLA 7: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES GRUPALES	55
TABLA 8: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN EDUCATIVA	56
TABLA 9: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	57
TABLA 10: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	58
TABLA 11: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	59
<i>TABLA 12: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN COMUNITARIA</i>	60
TABLA 13: CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	61
TABLA 14: CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 1	62
TABLA 15: CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 2	63
TABLA 16: CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 3	65

Contenido de figuras

FIGURA 1:UBICACIÓN GEOGRÁFICA IESTP “JMA”	18
FIGURA 2: DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	35
FIGURA 3: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES DIRECTIVAS	52
FIGURA 4: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES PERSONALES	53
FIGURA 5: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES INTERPERSONALES	54
FIGURA 6: RESULTADOS PORCENTUALES DE HABILIDADES GRUPALES	55
FIGURA 7: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN EDUCATIVA	56
FIGURA 8: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	57
FIGURA 9: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	58
FIGURA 10: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	59
FIGURA 11: RESULTADOS PORCENTUALES DE GESTIÓN COMUNITARIA	60

Resumen

El estudio en cuestión titulada Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP “ José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo – 2022, planteo como problemática ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público ‘José María Arguedas’- Sicaya – Huancayo - 2022?; el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público ‘José María Arguedas’- Sicaya – Huancayo - 2022. La hipótesis de la investigación fue Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público ‘José María Arguedas’- Sicaya – Huancayo - 2022. La metodología que se utilizó fue el científico, hipotético deductivo, el tipo de investigación básico de nivel de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental de corte transversal, la población y muestra: 78 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que el Coeficiente de Correlación de R de Pearson es 0.961 el cual indica que existe una correlación positiva alta; por ello se acepta la hipótesis general: existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público ‘José María Arguedas’- Sicaya – Huancayo - 2022. Se sugiere considerar que es importante que en toda institución se dé un hacia el cambio positivo y se aproveche las fortalezas de los trabajadores.

Palabras clave: Habilidades directivas, gestión, gestión educativa, estrategias.

Abstrac

This research titled Management Skills and Educational Management at the IESTP "José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo – 2022, poses as a problem: What is the relationship between management skills and educational management at the Public Technological Higher Education Institute 'José María Arguedas'- Sicaya – Huancayo - 2022?; The objective of the research was to establish the relationship between managerial skills and educational management at the 'José María Arguedas' Public Technological Higher Education Institute - Sicaya - Huancayo - 2022. The research hypothesis was: There is a direct and significant relationship between the managerial skills and educational management at the 'José María Arguedas' Public Technological Higher Education Institute - Sicaya - Huancayo - 2022. The methodology used was scientific, hypothetical deductive, the type of basic research level of correlational research, design non-experimental cross-sectional research, population and sample: 78 workers. The instrument was the questionnaire. It was concluded that the Pearson R Correlation Coefficient is 0.96 which indicates that there is a high positive correlation; For this reason, the general hypothesis is accepted: there is a direct and significant relationship between managerial skills and educational management at the 'José María Arguedas' Public Technological Higher Education Institute - Sicaya - Huancayo - 2022. It is suggested to consider that it is important that in all institution provides leadership towards positive change and takes advantage of the strengths of workers.

Keywords: Management skills, management, educational management, strategies.

Introducción

Las aptitudes gerenciales están enfocadas en puesta en práctica y mejora Estándares educativos institucionales. Este entendimiento, líderes deben cultivar competencias y habilidades específicas que les permitan dirigir de manera efectiva funciones educativas abordar contratiempos surgidos en el ámbito interno. Este modo, Gobierno educativo se convierte en un medio apropiado para incorporación y consecución finales establecidos. Consiguientemente, esencial fomentar potenciación de aptitudes directivas que contribuyan a una gestión educativa moderna, correcta y eficiente.

Bajo este contexto, el proyecto de indagación tiene como Problema General: ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' - Sicaya – Huancayo – 2022?

De igual manera, se estableció la Justificación Social examinando las habilidades directivas en correlación Gestión Educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' en Sicaya, Huancayo, durante el año 2022. Este análisis permitirá identificar los beneficios que conllevarán a la mejora de las relaciones interpersonales entre los directivos, docentes y personal administrativo de la institución educativa. Asimismo, en cuanto a la Justificación Metodológica, se diseñó la encuesta herramienta metodológica y el cuestionario evaluar los aspectos de habilidades directivas y gestión educativa, junto con sus respectivas dimensiones e indicadores. El Objetivo General de la investigación es: Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' - Sicaya – Huancayo - 2022.

En el Marco Teórico se desarrolló las deliberaciones iniciales acerca de variadas teorías sobre las habilidades de liderazgo son esenciales, y también es crucial realizar un repaso de las definiciones clave, teorías y diversas perspectivas relacionadas con la Gestión Educativa..

Se planteó como Hipótesis General que: Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas” Sicaya – Huancayo - 2022; siendo su Variable 1: Habilidades Directivas, Variable 2: Gestión Educativa.

La investigación llevada a cabo se clasifica como del tipo básico o teórico, con un nivel de investigación correlacional. Para su desarrollo, se aplicaron métodos generales de investigación, tales como el método inductivo-deductivo, y se empleó un diseño no experimental transaccional. La población y muestra se compusieron de 78 trabajadores, incluyendo personal docente y administrativo.

En esta línea de pensamiento, la actual tesis se organiza en seis capítulos.:

El primer capítulo titulado "Planteamiento del Problema" aborda estos aspectos con claridad y exactitud

El segundo capítulo, conocido como "Marco Teórico", presenta los antecedentes, fundamentos teóricos científicos y la explicación de conceptos o términos fundamentales

En el tercer capítulo, denominado "Hipótesis", se detalla tanto la hipótesis general como las específicas, junto con las variables de la investigación y sus dimensiones correspondientes

En el cuarto capítulo, enfocado en la Metodología, se explana el tipo, nivel y diseño de investigación científica empleados durante el desarrollo de la investigación

En el quinto capítulo, centrado en los resultados, se detallan los hallazgos y la contrastación de las hipótesis.

En la etapa final, se realiza el análisis y la discusión de los resultados, seguido de las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

La Autora

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1.Descripción de la realidad problemática

Globalmente, los avances tecnológicos y las nuevas ideologías, así como las reformas en curso, plantean desafíos significativos a aquellos que lideran grandes organizaciones. Es imperativo mantener una organización preparada y eficiente, capaz de tomar decisiones acertadas para garantizar el éxito en un entorno en constante evolución. En este contexto, poseer competencias profesionales y personales sólidas se vuelve esencial, ya que estas son fundamentales. Los líderes y asalariados comparten una visión común para asegurar el desarrollo sostenible de estas empresas. En consecuencia, se implementan diversas estrategias de motivación y productividad con el fin de mantener altos estándares y alcanzar los objetivos establecidos.

Daft (2007, citado por Beltrán et al., 2014) destaca mundialización en entorno volátil obligan a entidades a ser más idóneos, implementando medios. Esta extensión caracterizada por cambios constantes, los administradores asumen la responsabilidad de posicionar sus organizaciones para adaptarse a las nuevas demandas del entorno. Los líderes de las instituciones educativas, en particular, desempeñan un papel crucial en la determinación del éxito de sus instituciones. Para lograrlo, establecer un intercambio efectivo junto al personal, fomentando un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo. A escala global, Corroboramos esta imperativa deseo garantizar estos están al frente de organizaciones en las cuales la interacción y la efectividad en el desempeño de funciones son fundamentales. En América Latina, las se erigen como elementos indispensables para la eficaz gestión empresarial.

La eficiencia y la inteligencia en la organización y planificación de una institución están intrínsecamente vinculadas a la capacidad del líder para incorporar sus conocimientos y en todas las actividades empresariales. Además, el líder debe asumir desafíos, organizar y motivar a sus colaboradores para que desempeñen sus funciones de manera satisfactoria, contribuyendo así al logro exitoso de los objetivos empresariales.

En el contexto internacional, se observa un conjunto de necesidades y cambios constantes, donde la educación adquiere una importancia cada vez mayor en el desarrollo de las naciones. La evidencia sugiere que en sociedades más educadas, la incidencia de robos en tiendas es menor. Este ejemplo resalta la relevancia de la educación no solo en términos de desarrollo personal, sino también como un factor clave en la reducción de ciertos problemas sociales y delictivos.

En este contexto, el director de una institución educativa se posiciona como un líder educativo con la capacidad de orientar a las personas. Los miembros de la institución participarán activamente en la gestión escolar, lo que permitirá alcanzar las metas planificadas. Gracias a, se podrá lograr el éxito en la organización educativa, consolidando de esta manera un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento.

En consecuencia, es esencial que tanto los gerentes como los maestros adopten decisiones sólidas respecto a metas y objetivos específicos. Estas decisiones no solo propiciarán el desarrollo, sino que también contribuirán a la resolución efectiva de situaciones conflictivas.

Los profesores desempeñan numerosas funciones administrativas en el ámbito educativo, lo que implica una considerable responsabilidad en el desarrollo de relaciones interpersonales, la toma de decisiones, y los roles de gestión, entre otros aspectos. En el contexto peruano, está vinculado a diversos factores, como el uso de recursos tecnológicos, consideraciones económicas, impactos ambientales, entre otros, los cuales

influyen en el desarrollo humano. En las últimas décadas, la educación ha experimentado una serie de cambios significativos.

En la actualidad, resulta evidente que una institución educativa experimenta cambios notables cuando es gestionada de manera efectiva, administrando cuidadosamente los procesos para abordar las dificultades académicas. Es crucial contar con la colaboración, compañerismo y relaciones interpersonales adecuadas entre el equipo directivo y los colaboradores, asegurando así la ausencia de problemas o disputas innecesarias.

Además, sea capaz de trabajar en equipo y que demuestre honestidad. Esto no solo facilitará la resolución de cualquier conflicto interno, sino que también permitirá hacer frente a problemáticas de índole económica, social y tecnológica que puedan surgir.

La presente investigación se enfoca en el IESTP 'José María Arguedas' del distrito de Sicaya. Se observa que la Coordinación de Asuntos Académicos está actualmente inmersa en un proceso de estandarización y definiciones, lo cual se refleja en la organización de encuentros educativos y conferencias en diversas ocasiones. Se espera que estos proyectos se implementen a nivel institucional con el objetivo de clarificar el logro de las metas propuestas, mejorar la eficiencia de los resultados, acortar los plazos y evitar el desperdicio de energía, aspecto crucial para alcanzar los objetivos establecidos.

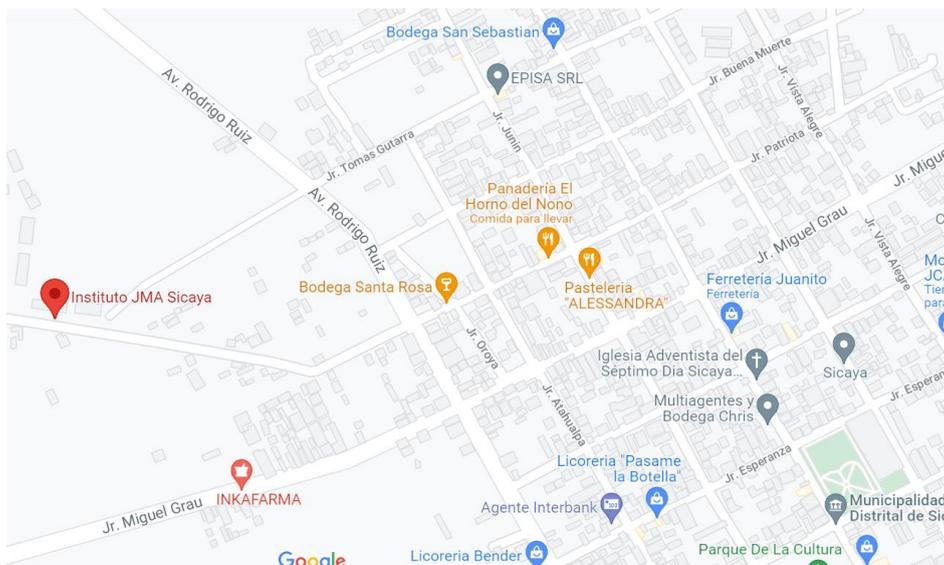
1.2. Delimitación de la investigación.

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio en cuestión realizada en el IESTP 'José María Arguedas' ubicado en la provincia de Huancayo, distrito de Sicaya, con exactitud en la calle Barrio José María Arguedas S/N, región Junín.

Figura 1:Ubicación geográfica IESTP “JMA”

Ubicación geográfica de IESTP “José María Arguedas” - Sicaya



1.2.2. Delimitación Temporal

En la presente investigación se tiene previsto concretizarlo en un plazo de 9 meses contados a partir de la fecha.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La presente investigación se enmarca considerando la teoría de las Habilidades Directivas y de la gestión educativa.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

PE1: ¿Cuál es relación entre las habilidades personales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022?

PE2: ¿Cuál es relación entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022?

PE3: ¿Cuál es relación entre las habilidades grupales y la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Una aplicación más eficaz de las habilidades directivas dará lugar a una notable mejora en conexiones interpersonales. Se revela como un factor fundamental para el éxito en la implementación de programas y proyectos institucionales. La capacidad de los líderes y colaboradores para gestionar de manera eficiente estas interacciones humanas jugará un papel directo en el cumplimiento de los objetivos institucionales, al mismo tiempo que fomentará un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso.

1.4.2. Teórica

La investigación actual se centra en la recopilación de información, junto al propósito el cual es proporcionar un fundamento teórico a las variables de estudio. El propósito es establecer una relación entre estas variables mediante un respaldo conceptual, lo que facilitará una comprensión más profunda y fundamentada de los elementos clave analizados en el estudio.

1.4.3. Metodológica

Para llevar a cabo este trabajo, se utilizará el método científico, una secuencia organizada de procedimientos empleada en la investigación científica para explorar y ampliar nuestro conocimiento. Es crucial destacar que el método científico constituye una estructura organizada, un marco compuesto por reglas y principios interrelacionados de manera

coherente con el propósito de generar conocimiento objetivo. Este enfoque proporciona una base sólida para la inferencia y el análisis de datos. Además, se basará en un instrumento previamente elaborado, garantizando así un proceso sistemático y riguroso en la obtención de resultados.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

OE1: Establecer la relación que existe entre las habilidades personales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022.

OE2: Establecer la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022.

OE3: Identificar la relación que existe entre las habilidades grupales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas”- Sicaya – Huancayo - 2022.

Marco Teórico

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

Nacionales

El estudio realizado por Cano (2019) se enfocó en examinar la relación entre la dirección y la superioridad educativo, específicamente en IEERB ubicada en la UGEL 02 de Lima en año 2016. Utilizando un diseño no experimental y un enfoque descriptivo correlacional, la investigación se centró en 103 docentes de los niveles de primaria y secundaria. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas con dos cuestionarios, uno para la dirección y la superioridad educativo, respaldados por contribuciones teóricas de Martínez (2012) y el IPEBA (2013), respectivamente. Los resultados respaldaron una relación significativa entre la gestión educativa y la calidad educativa.

En el año 2020, Mendoza, P. I. examinó y el clima organizacional en una institución educativa en Huancayo - Junín. Utilizando el método científico con un enfoque descriptivo, la investigación se basó en encuestas a 90 participantes. Los resultados, evaluados mediante la correlación de Spearman, revelaron una correlación moderada de 0,443,

En 2021, Plasencia, J. investigó las competencias directivas y la gestión del cambio en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público en la Región La Libertad durante el año 2020. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se aplicaron encuestas a una muestra de 112 participantes. Los resultados mostraron una conexión positiva entre las competencias directivas y la gestión del cambio.

En 2019, Tafur, R. realizó un estudio diagnóstico-descriptivo sobre las competencias directivas en la gestión de centros educativos en Lima. Empleando una metodología mixta y diversos instrumentos, la investigación concluyó que, aunque los directivos tienen

conocimiento de las competencias necesarias, en la práctica, solo se cumplen aquellas relacionadas con la atención a los docentes.

La tesis de maestría de Zapata, V. (2020) se centró en la elaboración de una directivas para mejorar el desempeño laboral de docentes en la I.E.P Triunfadores Marchan, Chiclayo. La muestra de 20 docentes del nivel secundario reveló un nivel medio de desempeño laboral y una insatisfacción generalizada con las condiciones laborales. La propuesta de estrategia fue validada por expertos en orientación, metodología y estadística.

Internacional

En 2019, Ariza, K. y Peñaranda, E. presentaron una investigación en la Universidad de la Costa en Colombia, titulada Una sugerencia completa para la administración pedagógica diseñada como táctica para mejorar el índice sintético de calidad educativa. Este trabajo destaca necesidad implementar un modelo pedagógico mediante instrumentos que faciliten el seguimiento del trabajo en equipo, con el objetivo de mejorar la calidad educativa. La relevancia de este estudio radica en su capacidad para promover la adopción de parámetros en el sistema educativo institucional, comprometiendo la participación activa del personal directivo, docentes y estudiantes.

En 2021, Mirand, Roch, Mato y Dorticó investigaron las en la gestión distrital de Cienfuegos. La investigación, de tipo cuantitativo y metodología mixta, comparó la autoevaluación de competencias de los directivos con las competencias esperadas. Los resultados demostraron que más del 97% de los participantes consideraban que sus cargos requerían un alto grado de competencias, ofreciendo una perspectiva valiosa sobre la

percepción de los directivos municipales y su capacidad para enfrentar desafíos estratégicos.

En 2019, Martínez, E. llevó a cabo un estudio fenomenológico sobre las prácticas de liderazgo pedagógico de los directores en Guayaquil. El enfoque descriptivo cualitativo reveló que los directores se centran más en la gestión administrativa que en la pedagógica, delegando esta última a subordinados de nivel medio. Además, se destacó la importancia de con la comunidad educativa para fomentar un ambiente agradable y democrático.

En 2019, Díaz, Espinoza, Peterson y Kuri I. propusieron un sistema de evaluación de competencias de liderazgo transformacional en la escuela, llamado programa FORTES. La investigación cuantitativa, con participación de 46 estudiantes de pregrado en México, mostró que las capacidades de liderazgo de los participantes se alineaban con el estilo de liderazgo transformacional, contribuyendo al desarrollo de competencias de liderazgo adecuadas en diversos contextos.

En su tesis de maestría (2020), Pérez, Y. abordó las habilidades directivas relevantes para cargos directivos en Instituciones de Educación Superior (IES), Colombia. La investigación, con participación de 36 personas, identificó áreas de fortaleza y mejora en habilidades proponiendo un plan de formación para su desarrollo.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Habilidades Directivas

Dirigir una institución educativa implica desempeñar varias funciones relacionadas con el liderazgo, la administración, la gestión y las relaciones humanas. Estas funciones se desempeñan a través de diversas habilidades de gestión que deben poseer los directores.

En este artículo, el concepto de “habilidades” se refiere a la capacidad de desarrollar, estimular y aplicar eficazmente conocimientos que se orienten al logro de objetivos fijados. Por lo tanto, los directivos de las instituciones educativas deben tener sólidas habilidades de gestión, ya que son fundamentales para la gestión exitosa de los procesos y el logro de las metas institucionales.

Whetten y Cameron (2005, p. 08) definen asignaciones realizadas por gerentes competentes con habilidades gerenciales. Estas habilidades le proporcionan metodologías para una organización eficiente y un manejo efectivo de los recursos con el fin de alcanzar metas en los plazos establecidos. Según Whetten y Cameron (2005), estas habilidades de liderazgo se dividen en:

1. Habilidades personales:

- Autoconocimiento.
- Manejo del estrés.
- Solución analítica y creativa de problemas.

2. Habilidades interpersonales:

- Comunicación de apoyo.
- Motivación de los empleados.
- Manejo de conflictos.
- Obtención de poder e influencia.

3. Habilidades grupales:

- Delegación.
- Formación de equipos de trabajo eficaces.
- Dirección hacia el cambio positivo.

Estas categorías abarcan un conjunto integral de habilidades que los gerentes deben poseer para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en un entorno

empresarial. La medición de capacidad liderazgo se basa en la conceptualización de Whetten y Cameron (2005). Según esta teoría, las habilidades de liderazgo tienen un efecto positivo en el desempeño laboral y se miden según tres dimensiones principales: (a) habilidades individuales, (b) habilidades interpersonales y (c) habilidades de equipo. Estas dimensiones proporcionan un marco integral para comprender y evaluar las competencias gerenciales en el contexto del trabajo y las condiciones laborales.

El vínculo entre un directivo y sus empleados es muy importante y se consigue mediante la obediencia y controlada. Este enfoque implica una gestión activa, que se logra mediante la implementación de prácticas administrativas básicas, que Whetten y Cameron (2005) clasifican en tres dimensiones principales.

Importancia de las habilidades directivas.

La importancia es principalmente comprender qué acciones toman los líderes, qué deben hacer, qué herramientas se necesitan para realizar esas acciones y, lo más importante, los resultados de sus acciones. El arte del liderazgo incluye no sólo conocimientos técnicos específicos del área a gestionar, sino también la interacción interpersonal. Esenciales para motivar, liderar, influir y persuadir a los equipos de trabajo y son aspectos importantes de la gestión eficaz de un equipo u organización. Peter Drucker (2004), los gerentes deben realizar un estudio detallado del alcance de las obligaciones de las que son responsables, incluyendo el número de asociados, activos y problemas actuales en la empresa o gasolinera. Destaca la importancia de que los gerentes enriquezcan sus roles, haciéndolos más relevantes y valiosos, y entregando resultados excelentes y satisfactorios para la empresa.

Tomar decisiones requiere auto manipulación interna y el uso en todos los niveles para gestionar eficazmente las interacciones con los demás. Aunque estas pueden parecer

similares para la mayoría de las personas, se basan en principios de comportamiento fundamentales que forman la base de las de un individuo. La atención se centra en cambiar el comportamiento de los gerentes, especialmente en el entorno laboral, con el objetivo principal de ayudarlos a mejorar sus. La relevancia de vincular las recompensas con el desempeño es evidente de varias maneras. Una razón por la que los gerentes pueden ser reacios a hacer esta conexión es que es fácil darles a todos un aumento uniforme. Este método se asocia con menos complicaciones y una conexión a tierra mínima. Además, los boicots pueden vincularse a contratos sindicales que generalmente proporcionan igual salario por igual trabajo. Algunos gerentes a menudo no se toman el tiempo para considerar qué tipos de recompensas valoran más sus empleados, ya sea salario, incentivos o premios de liderazgo. A menudo, los gerentes pueden considerar el salario como la única recompensa disponible, ignorando otras formas de compensación que los empleados pueden valorar mucho. La dirección debe poder evaluar los incentivos disponibles y comprender lo que realmente valoran los empleados de las estaciones de servicio. El trato humano a los empleados es muy importante entre las. En un mundo cada vez más impersonal, existe una tendencia creciente a ver a los empleados como simples números en una pantalla. Sin embargo, esto es un concepto erróneo ya que la mayoría de las personas prefieren ser tratadas como individuos.

Chiavenato (2006) cree que la teoría de las relaciones humanas surgió para humanizar y democratizar la gestión. Este enfoque se desarrolló en el contexto de las humanidades, especialmente la psicología, y se utilizó por primera vez en organizaciones industriales. Esta teoría cuestiona los principios de la teoría clásica y destaca las deficiencias de sus métodos. jugaron un papel importante en el desarrollo. Se tienen en cuenta las dinámicas grupales e interpersonales, se delega el empoderamiento y se priorizan las relaciones entre las personas. Según Covarrubias y Mendoza (2013), la teoría de Albert Bandura enfatiza

la importancia de la autoeficacia en todos los aspectos de la vida humana. Bandura cree que la autoeficacia afecta los aspectos cognitivos, actitudinales, ambientales y emocionales de un individuo. La autoeficacia se refiere a la creencia en la propia capacidad para afrontar y superar situaciones basándose en las propias experiencias, éxitos o fracasos. Bandura enfatizó cómo el desarrollo de la autoeficacia afecta el conocimiento, el comportamiento, el entorno y las emociones de una persona. La teoría explica cómo la autoeficacia afecta con éxito determinada dependiendo de qué tan bien se desempeña y cómo maneja las situaciones a lo largo de la vida.

Tipos de habilidades directivas

Desde este punto de vista, se identifican diferentes tipos de habilidades directivas que son esenciales para su eficaz desempeño. Los líderes de las instituciones educativas deben tener una variedad de habilidades técnicas y personales para garantizar la efectividad de sus funciones, presentarse como líderes efectivos y atractivos y crear un ambiente de trabajo proactivo. Mosley, Megginson y Pietri (2005)

Por lo tanto, es innegable que existe una amplia gama de habilidades recomendadas para los gerentes de agencias. Este estudio examinará algunas de las habilidades propuestas por los autores anteriores que contribuirán a los resultados obtenidos. Cuando se trata de son esenciales en todos los aspectos de la vida. A través de estas interactuamos con personas en entornos sociales, familiares y laborales, brindando así éxito y oportunidades a quienes practican. En el campo de la educación, el jefe debe tener las comunicarse efectivamente de la que responsable. Además, se debe enfatizar administrativas, ya que los supervisores deben considerar aspectos relevantes de las funciones de gestión, como la organización administrativa adecuada.

En resumen, se puede concluir que las como las personales, interpersonales y de equipo son esenciales para el adecuado desempeño de los directores en las instituciones

educativas. La combinación de estas un liderazgo eficaz, una toma de decisiones acertada, una gestión eficaz y el crecimiento organizacional. Además, las incluida la capacidad de desarrollar políticas, seguir procedimientos y gestionar documentos, son fundamentales para el desempeño organizacional de una agencia. Juntas, contribuyen al logro de los objetivos educativos y al crecimiento general de la comunidad educativa.

Dimensiones de Habilidades Directivas

Dimensión 1: Habilidades personales

Según Whetten y Cameron (2005), se refieren a la capacidad de desarrollar la inteligencia, gestionar el estrés personal y resolver problemas de forma analítica y creativa. Estas habilidades se centran en cuestiones relacionadas con la gestión personal y demuestran resiliencia en una variedad de situaciones cotidianas. se basan en el desarrollo personal y la capacidad de abordar los desafíos de manera reflexiva y creativa. No son simplemente, sino un conjunto de comportamientos interrelacionados. Estos comportamientos se agrupan en que contribuyen a las . Además, estas están vinculadas a la interacción interpersonal y, formando una red compleja de En este sentido, el éxito de una habilidad puede depender, al menos en parte, del desempeño efectivo de otras . La integración y sinergia de es fundamental para la eficacia general de un líder.

La idea principal aquí es que las están interconectadas y son mutuamente descubribles. Al reflexionar y comprender su propia personalidad, comportamiento y reacciones, los líderes pueden identificar sus fortalezas personales. Ayuda a determinar las relaciones e interacciones con los demás. Mejoradas como la comunicación, la tolerancia y la solidaridad ayudan a fortalecer las relaciones entre los empleados y crear un entorno en el que todos ganan. Desarrollar la autoconciencia y las es esencial para un liderazgo eficaz. Estas son los conocimientos específicos necesarios para desempeñar eficazmente las funciones de este puesto. Además, la gente parece reconocer la importancia de las,

que son esenciales para trabajar exitosamente con sus compañeros de trabajo. Los gerentes intentan desarrollar el potencial y el valor de los empleados de la estación aplicando. Según Madrigal (2009), los directivos deben tener excelentes gestión y la comunicación es fundamental para tomar decisiones que comprendan los riesgos involucrados. También se enfatiza la importancia de la imaginación en la creación, innovación, iniciación, ejecución y liderazgo. Este enfoque enfatiza la gestión eficaz del tiempo y el desarrollo de la autoconciencia (p. 98).

También se argumentó que específicas de los administradores están estrechamente relacionadas con una gestión inteligente que busca soluciones analíticas y creativas a los problemas planteados por los empleados de las estaciones de servicio. La implementación efectiva de estas conducirá a la formación de equipos eficaces y seguros, contribuyendo así al desarrollo, la información, la experiencia y los talentos de los directivos (Whetten y Cameron, 2005, p. 12). 47).

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

La destreza en la comunicación interpersonal se refiere a la habilidad para percibir al entorno, comprender sus motivaciones y utilizar este conocimiento para construir relaciones efectivas. La palabra "inter" significa "entre", mientras que interpersonal se refiere a las relaciones entre personas. En este sentido, las incluyen todas las que facilitan mejores interacciones con los demás, incluida la capacidad de trabajar en equipo, cooperar, ser cortés y cooperar para satisfacer necesidades y lograr objetivos comunes. Estas incluyen aspectos de, motivación , centrándose en situaciones que surgen al interactuar con otros. Dada la superposición de estas, el desempeño efectivo implica el uso de que permitan a los individuos controlar y alcanzar directamente objetivos comunes (Whetten y Cameron, 2011). Los líderes son responsables de activar la empresa y dirigir

el potencial humano de la misma para lograr sus objetivos, contribuyendo así a la rentabilidad y al desarrollo individual y de equipos (Whetten y Cameron, 2011). Dada la estrecha vinculación con los recursos humanos, las interpersonal se convierten en un elemento esencial en el desempeño de la función. liderazgo personal, motivación, resolución de conflictos y la capacidad de trabajar con otros para desarrollar su motivación y

Los líderes con fuertes a menudo son vistos como optimistas, tranquilos, confiados y carismáticos, cualidades muy valoradas por aquellos con quienes interactúan. De hecho, muchas personas exitosas se esfuerzan constantemente por desarrollar estas en su vida profesional y personal (Whetten y Cameron, 2011). En la sociedad globalizada y diversa de hoy, desarrollar y mejorar las se ha vuelto muy importante. Los avances en tecnología, las redes sociales ubicuas y el creciente interés en el bienestar personal han transformado el mercado laboral, creado nuevas formas de trabajar y obligado a los perfiles profesionales existentes a realizar ajustes significativos para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado.

Dimensión 3: Habilidades grupales

A medida que continuamos construyendo equipos efectivos, nos esforzamos por fortalecerlos a través de la delegación y el empoderamiento, así como también construyendo equipos efectivos y fomentando el trabajo en equipo, los colaboradores participan en grupos como líderes o participantes (Whetten y Cameron, 2011). Como ocurre con todas las grupales y las individuales e interpersonales se superponen. Mejorar las e interpersonal ayuda a desarrollar que conducen a un mejor desempeño. Las, especialmente en el entorno empresarial, a menudo implican que las se integren en equipos operativos, de investigación y de trabajo interdisciplinarios geográficamente dispersos, cuyos procesos suelen ser más complejos. Esta dinámica tiene como objetivo

alejarse del control centralizado y promover el desarrollo de y de gestión que conviertan las fortalezas y debilidades individuales en oportunidades efectivas. Vale la pena señalar que las en el trabajo en equipo no sólo pueden garantizar una mayor calidad del desempeño laboral, sino también garantizar que los colaboradores continúen aprendiendo y creciendo en la interacción (Whetten y Cameron, 2005). Estas se refieren a las para realizar tareas de equipo, logrando así los objetivos del equipo y, por tanto, las metas organizacionales. Un sano enfoque de las ayuda a alcanzar metas satisfactorias según el plan anual de la empresa, dependiendo del nivel de gestión y comportamiento en el desarrollo de la organización y orientado a metas grupales.

2.2.2. Variable 2: Gestión Educativa

Según Correa, Correa y Álvarez (s.f.): “La administración educativa se está convirtiendo en gran medida dirige y gestiona las organizaciones educativas y cumple con sus funciones principales: la formación integral de las personas y los ciudadanos de manera que les permita ser creativos y productivos. comprometidos en el trabajo en el mundo” (p. 17). 6). Desde otra perspectiva, Arana (2013) cree que “el liderazgo de la educación superior debe estar orientado hacia la erudición, la docencia y la investigación” (p. 17). 313)

- La gestión de la autonomía estudiantil debe basarse en el conocimiento, la investigación y altos estándares de profesionalismo impartidos y promovidos en la institución.
- El liderazgo y la educación democráticos deben darse en un espacio que permita la construcción continua, la expresión de opiniones y juicios de valor basados en estándares objetivos y el respeto a las ideas de las personas.
- Una gestión precisa y adecuada de la calidad de la educación debe corresponder a los logros científicos, las innovaciones tecnológicas integradas y las necesidades

sociales y laborales. La gestión educativa se entiende como un conjunto de estrategias para gestionar las instituciones educativas de manera integral y creativa, orientando la toma de decisiones y procurando mejorar la calidad de la educación.

En este contexto, Pariona (2018) sostiene que el liderazgo educativo implica actividades claras y dinámicas en las instituciones educativas. Estas actividades son flexibles y están orientadas a alcanzar objetivos educativos a nivel nacional e internacional. La tarea del administrador es crear condiciones favorables para el logro de metas futuras, teniendo en cuenta la realidad y las medidas que deben tomarse para alcanzar las metas de la educación. De esta manera, la gestión educativa es una serie de actividades interrelacionadas que realiza. El objetivo principal es una unidad educativa en la que el aprendizaje de los estudiantes sea el centro, el enfoque y el núcleo. García, Fabián (2017) profundiza sobre esto la gobernanza educativa no se limita a las áreas de organización administrativa y aprendizaje, sino que también incluye procesos internos democráticos, justos y eficientes. Estos procesos están diseñados para asegurar el desarrollo integral de personas responsables y productivas. Además, se espera que se conviertan en ciudadanos que puedan contribuir a la construcción de la democracia y al desarrollo del país combinando proyectos individuales con proyectos colectivos. En este contexto, el objetivo del liderazgo educativo es democratizar el sistema, y un liderazgo eficaz fomentará la capacidad de los ciudadanos para construir un Estado democrático.

Condiciones Necesarias para la Gestión Pedagógica

Ladera. Šmelters, S. (2018), estudio que realizó una revisión integral de la eficacia y eficiencia de los sistemas educativos. Su investigación muestra que el liderazgo escolar va más allá de la administración, y esto es evidente en las escuelas que demuestran colaboración en la práctica. En estas instituciones, los miembros establecen objetivos

comunes, demuestran comparten la responsabilidad por los logros académicos y los valores vividos, y participan activamente en procesos de formación continuos. Volviendo al propósito del liderazgo educativo con enfoque en la enseñanza, se enfatiza la importancia de centrarse en las unidades educativas y centrarse en el proceso de aprendizaje de niños y jóvenes para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje. Se identificaron tres características principales:

a) Ambiente escolar:

Se enfatiza la importancia de un ambiente de trabajo cómodo y confiable que facilite la evaluación, la supervisión y la participación en el aprendizaje. Un buen clima promueve el liderazgo escolar fomentando la cooperación y la responsabilidad compartida entre todos los miembros de la comunidad educativa.

b) Trabajo en equipo:

Se debe enfatizar que el trabajo en equipo es más que una simple división de tareas y requiere acuerdo sobre los objetivos del equipo, conciencia y cooperación. La construcción de equipos eficaces se basa en la cooperación y la comprensión de que el propósito de la institución es más importante que los objetivos individuales.

c) Centrarse en los objetivos escolares:

Es importante destacar que se desperdician muchos esfuerzos y recursos debido a la falta de una orientación clara. El liderazgo escolar eficaz se centra en objetivos educativos claros, evita distracciones relacionadas con la apariencia de la escuela o las materias y prioriza el aprendizaje y la enseñanza.

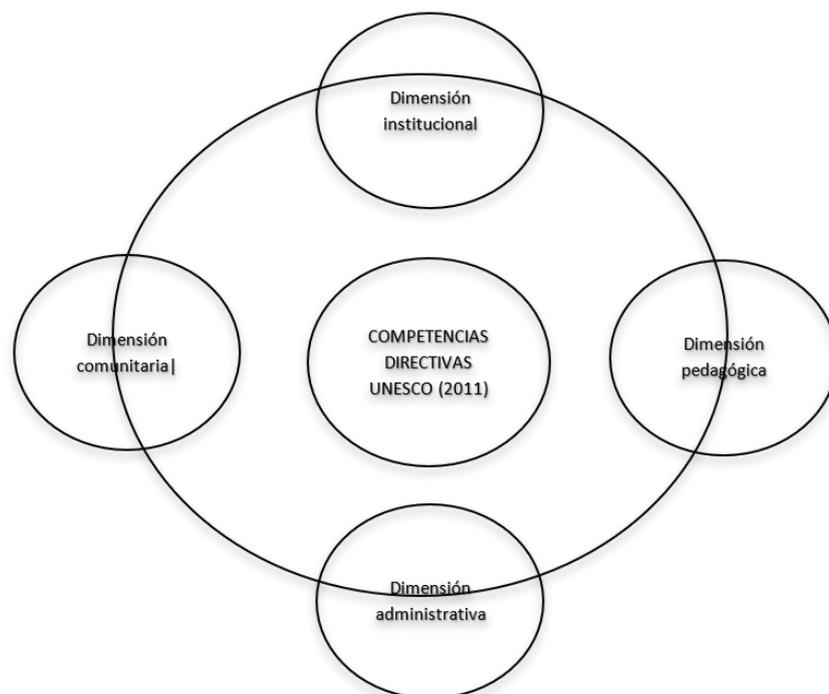
También se discuten los estilos de liderazgo instruccional, reconociendo que los docentes adoptan estilos específicos asociados con diferentes enfoques cerebrales, como el analítico, pragmático, socio dinámico y creativo. Cada estilo ofrece diferentes que afectan la forma en que enseña e interactúa con los estudiantes. Esta hipótesis sugiere que estos

estilos de gestión del aprendizaje se asocian mejor con el pensamiento racional, lineal y convergente asociado con el hemisferio izquierdo del cerebro.

Dimensiones de la Gestión Educativa.

Este estudio utiliza las definiciones propuestas en el Manual del Director de la UNESCO (2011). Se considera como Mediante un conjunto de planes enfocados gestionar manera creativa e integral las instituciones educativas. Su propósito es orientar la toma de decisiones y los esfuerzos institucionales para mejorar la calidad de la educación.

Figura 2: Dimensiones de la gestión educativa



Nota: Adaptada de la Unesco-Perú (2011)

El MINEDU (2011) plantea las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Gestión Institucional

Como dijo autor, la planificación debe anticipar y determinar las estrategias necesarias para traducir las esperanzas, valores e ideas en la realidad educativa. El liderazgo

educativo se desarrolla en el proceso de planificación estratégica con el fin de tener una visión ambientalmente adecuada.

Según lo mencionado, la administración cuyo propósito es de aprendizaje y que debe tener un objetivo colectivo, la comunicación es un requisito previo esencial para la toma de decisiones de acuerdo con los lineamientos institucionales. En resumen, la gestión de agencias es un sistema de informes que determina la planificación, programación, utilización, trabajo de la agencia. La gestión institucional, por otra parte, es una actividad de aprendizaje basada en el desarrollo de capacidades y la coordinación entre unidades organizacionales; promover conexiones entre instituciones para educar eficazmente, desarrollar programas educativos adecuados para el desarrollo de los estudiantes, para asegurar la calidad de la educación de los estudiantes. Abarca la forma en que se organiza la institución, sus sistemas, informes y responsabilidades hacia los miembros que integran la comunidad educativa, sus interrelaciones y las reglas directas e indirectas bajo las cuales se rigen.

Dimensión 2: Gestión Administrativa

Administración unas actividades los directivos, siguiendo las distintas etapas del proceso administrativo. La administración implica planificar, organizar, operar y controlar para determinar y lograr los objetivos organizacionales utilizando personas y recursos. Así, Robbins, S. y Coulter, M. (2013) afirmó: Realizarse de manera correcta y eficiente. Asimismo, la administración es el proceso de determinar y mantener un ambiente adecuado para que los asociados puedan alcanzar las metas específicas de cada unidad de manera oportuna y eficiente. (21. pp.).

En otras palabras, la administración se ve como un conjunto de actividades administrativas que se coordinan entre varias lograr las metas deseadas y percibidas. Al respecto, Huisa (2015) afirmó: Se considera administración a, herramientas y para realizar

actividades en la gestión de recursos, así como las funciones de los administradores, las cuales son secuencias cíclicas directamente relacionadas con la interacción dinámica en la educación. . En respuesta a esta visión, Conso (2011) cree que: La administración es un proceso en el que los gerentes o equipos directivos determinan las acciones a seguir con base en los objetivos organizacionales, ya que se llevan a cabo utilizando recursos humanos, técnicos y financieros, y cuyo objetivo principal es alcanzar plazos. Conde (2017) refiere esto. "Administración es vista como la gobernanza del Estado que crea conocimiento transformador, fomenta el pleno florecimiento de la administración y satisface progresivamente las necesidades y capacidades de los sujetos y usuarios" (p. 26).

Desde nuestro punto de vista, se puede administración e imprescindible, implica gestión cualquier actividad o función que realiza cada miembro del centro educativo. Por lo tanto, crean una sociedad mejor al estabilizar su economía y también observan mejoras básicas en las normas sociales, lo que hace que la institución sea más eficiente. La tercera dimensión: la gestión comunitaria

Ixtacuy, O. (2001) afirmó: La gestión comunitaria es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas por las autoridades locales para lograr un objetivo específico o resolver un problema específico. Como campo típico de actividad organizada del gobierno local, la gobernanza comunitaria puede definirse entre sí para resolver la definición del problema que tiene el poder de resolver) y contribuir al desarrollo de soluciones a estos problemas. Por las razones anteriores, implementadas administradores que son porque responsables de tomar decisiones en la institución y a su vez son dependientes de la institución porque los docentes son los responsables de tomar decisiones y tienen que lograr un esquema de soluciones, todo después de las posibilidades pactadas y nadie tuvo dudas. Cabe señalar que la gestión suburbana también se realiza fuera de las instituciones, que se asemejan

más a la terminología relevante, pero además los responsables de ella se denominan municipios. Por lo tanto, los docentes son los únicos responsables de la gestión pública en las instituciones educativas. Al respecto, Delgado, J. (2018) afirma: Enfoque perspectiva cultural sobre la conexión entre escuela y sociedad, donde cada institución toma en cuenta las organizaciones involucradas, niveles, formas, barreras, limitaciones, reglas de convivencia, necesidades, demandas y problemas. En esta dimensión, es muy importante analizar la cultura de cada escuela.

Nuestro punto de vista, el liderazgo comunitario es un espacio en el que desde la toma de decisiones hasta las posibles soluciones a determinados problemas institucionales se crea en él implementan. Por lo tanto, el liderazgo comunitario que se lleva a cabo en nuestras instituciones o comunidades es una concientización y al mismo tiempo promueve las decisiones estrategias, manera sincronizada de los estudiantes. todos sus miembros. En resumen, el liderazgo comunitario es una herramienta eficaz para que los líderes utilicen su conocimiento y experiencia para brindar una capacitación adecuada en una institución. Por tanto, independientemente de la situación, los administradores actividad creativa y así cultivar la empatía de los estudiantes por el medio ambiente.

Dimensión 4: Gestión Pedagógica

Según información proporcionada por el Ministerio de Educación (2011): Esta dimensión refiere a los procesos básicos de trabajo de las instituciones educativas y sus empleados, enfoques del proceso aprendizaje, planificación de PCI, métodos, las prácticas docentes, los planes y programas de aprendizaje, de aprendizaje para fortalecer.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Director:

Es el representante y líder primordial de la institución educativa, debiendo poseer

cualidades particulares que le permitan administrar recursos, establecer una organización y proporcionar liderazgo con objetivos educativos (Tobón y Herrera, 2017).

Gestión

La tarea principal del desarrollo racional de la actividad de la organización se basa en la interpretación y transformación de las metas propuestas en actividades a través de diversas funciones básicas con el fin de alcanzar dichas metas de la forma más adecuada a la situación de la organización.

Gestión administrativa:

Es la administración de los recursos pertenecientes a la institución educativa, que incluyen: (materiales, control de información, recursos humanos, procesos técnicos, tiempo)

Gestión comunitaria:

Es una respuesta a las necesidades, relaciones mutuas del colegio con el entorno (vecinos, APAFA, etc.) y la red de apoyo del colegio con otras instituciones. Primera edición MINEDU (2011).

Gestión Estratégica:

Proceso sistemático evaluación empresarial a través del cual se definen metas a largo plazo, se fijan metas y objetivos y, muy importante, se desarrollan estrategias para alcanzar las metas y se asignan recursos para alcanzarlas.

Gestión Operativa

Básicamente, se refiere a la preasignación de tareas específicas que las personas deben realizar en cada unidad de actividad.

Gestión pedagógica:

Se refiere a la elección de métodos educativos por parte de la institución, como

planificación, evaluación y acreditación. Además, abarca la práctica pedagógica y se actualiza constantemente para mejorar la formación profesional de los docentes.

Gestión Táctica

Aborda cuestiones relacionadas con cada una de las áreas clave de actividad de la empresa y el uso más eficiente de los recursos para lograr objetivos específicos.

Habilidades Directivas:

Secuencia identificable de acciones realizadas por una persona que conduce a algún resultado.

Habilidades Grupales

Estas habilidades se centran en lo esencial para que una persona se desempeñe como líder o participe en actividades grupales como miembro de un grupo o equipo de trabajo.

Habilidades Interpersonales

Estas competencias se enfocan en establecer relaciones mediante una comunicación de respaldo, adquirir poder e influencia, inspirar a otros y manejar situaciones conflictivas.

Estas habilidades se centran en los desafíos que pueden surgir al interactuar con otras personas.

Habilidades Personales

Estas habilidades se centran en temas que pueden no estar relacionados con otras personas, pero sí con su propia dirección, por eso se denominan habilidades personales.

Capítulo III

Hipótesis

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo - 2022.

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

HE1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades personales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo - 2022.

HE2: Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas” Sicaya – Huancayo - 2022.

HE3: Existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo - 2022.

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

Variable 1: Habilidades Directivas

Definición Conceptual

Whetten y Cameron (2005, p. 08) se refieren a habilidades gerenciales como las habilidades, roles funciones desempeñadas excelentes gerentes habilidades gerenciales y

brindan técnicas buena planificación y gestión tiempo recursos cumplir con los plazos acordados.

Definición Operacional

Es la capacidad de supervisar y dirigir a las personas para lograr los objetivos organizacionales. Su importancia radica principalmente en comprender lo que los líderes están haciendo, lo que deberían hacer y, lo más importante, qué resultados lograrán, requiere y de equipo para motivar, liderar, influir, persuadir a los grupos de trabajo,

Variable 2: Gestión Educativa

Definición Conceptual

Pariona (2018) sostiene que el liderazgo educativo es un procedimiento cuyo propósito es fortalecer, mejorando así los procesos docentes, de liderazgo, comunitarios y administrativos. Asimismo, aboga por preservar la autonomía de estas instituciones con el fin de satisfacer de manera más efectiva las necesidades educativas a nivel local, regional y global

Definición Operacional

Las acciones de gestión y lineamientos para la implementación de políticas institucionales en los centros educativos se miden a partir de la percepción individual del docente sobre los procesos de gestión interna, como la gestión administrativa, institucional, instruccional y comunitaria.

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Habilidades Directivas

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
HABILIDADES DIRECTIVAS	Whetten y Cameron (2005 p. 08) se refieren a las habilidades de liderazgo como las habilidades, roles y funciones desempeñadas por gerentes destacados con habilidades.	Es la capacidad de supervisar y dirigir a las personas para lograr los objetivos organizacionales. Su significado es principalmente una comprensión de lo que los gerentes están haciendo, deberían hacer y, lo más importante, qué resultados quieren lograr con ello, requiere interpersonales y de equipo para motivar, liderar, influir, persuadir a los grupos de trabajo,	Habilidades Personales	Fomento de la conciencia personal Gestión del estrés Resolución innovadora de problemas
			Habilidades Interpersonales	Comunicación respaldada Obtención de poder e influencia Gestión de situaciones conflictivas
			Habilidades Grupales	Empoderamiento y delegación Conformación de equipos eficaces y colaboración en equipo Guiar un cambio positivo

Tabla 2: Operacionalización de la variable Gestión Educativa

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTION EDUCATIVA	Pariona (2018) sostiene que el liderazgo educativo consiste en un procedimiento sistemático que busca fortalecer tanto las instituciones educativas como sus programas. Este fortalecimiento tiene como propósito enriquecer los procesos docentes, de liderazgo, comunitarios y administrativos. Además, aboga por preservar la autonomía de estas instituciones con el fin de abordar de manera más efectiva las necesidades educativas a nivel local, regional y global	Las acciones de gestión y lineamientos para la implementación de políticas institucionales en los centros educativos se miden a partir de la percepción individual del docente sobre los procesos de gestión interna, como la gestión administrativa, institucional, instruccional y comunitaria.	Gestión Institucional	Normativa interna
				Documento de funciones y procedimientos
				Vías de comunicación formales
				Comité de labor
				Gestión del tiempo y espacio
			Gestión Administrativa	Asignación de recursos financieros
				Establecimiento de horarios laborales
				Gestión de recursos materiales
				Interacción con el Ministerio de Educación
			Gestión Comunitaria	Participación de los padres
				Iniciativas de responsabilidad social
				Colaboración con otras instituciones
Gestión Pedagógica	Asesoramiento educativo y tutoría			
	Enfoque de evaluación			
	Desarrollo profesional docente			
	Métodos de enseñanza			
	Relación con los estudiantes			
	Proceso de enseñanza y aprendizaje			
	Diseño de planes y programas			

Capítulo IV

Metodología

4.1 Método de Investigación

Métodos Generales este estudio el cual: Sánchez & Reyes, (2002) "consiste en métodos de investigación utilizados principalmente para obtener conocimiento científico". Cabe destacar que en lo que a ciencia se refiere, los métodos de investigación deben basarse en formular y responder preguntas a través de hipótesis y comparaciones. El método concreto El método inductivo se utiliza como parte del método concreto, porque "las conclusiones generales se extraen de las circunstancias específicas de hechos específicos". Sánchez y Ray (2002).

El método utilizado en este estudio es cuantitativo, ya la investigación incluye la base estadística, mediante el cual se determina la exactitud. Monje (2011) afirmó al respecto: Se decidió crear el método cuantitativo, porque la medición y cuantificación de datos informativos es un procedimiento adecuado para lograr la objetividad en el proceso de obtención de conocimientos necesarios para la investigación.

4.2 Tipo de Investigación

Según los objetos: Esta indagación se define como porque tiene como objetivo conocer y comprender, describir y explicar los resultados con base en: Declaración del problema. La teoría es superior

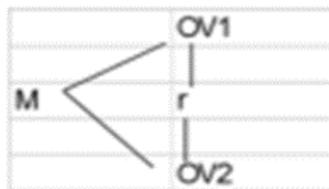
4.3 Nivel de Investigación

Conocimientos adecuados a lo espera conseguir. Correlación según Hernández, R.; Fernández, C.; Bautista, P. (2014) cuando el objetivo es determinar la relación entre dos o más variables en un escenario específico. En este sentido, objetivo del estudio es encontrar el vínculo entre las habilidades directivas y la gestión educativa en el Instituto Público de Educación Superior Técnica “José María Arguedas” – Sicaya – Huancayo – 2022.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación utilizado fue no experimental, y el objetivo de este estudio fue observar el comportamiento, en lugar manipular deliberadamente. Arias (2012) limita esta idea:

En la investigación no experimental, los datos se recopilan directamente de la realidad (datos brutos) sobre el objeto o evento en estudio, (31. pp.).



Donde:

M: Muestra

OV₁: Variable 1. Habilidades directivas.

OV₂: Variable 2. Gestión educativa.

r: Índice de correlación.

4.5 Población y muestra

Población.

Una población se define como un grupo de individuos con características similares, observables y que residen en ubicaciones específicas, según lo indicado por Cabezas,

Andrade y Torres (2018). En sus palabras, "una población se refiere a un conjunto de datos que se examinan en profundidad para estudiar a un grupo de personas. Este término, población, guarda una estrecha relación con aquello que puede ser objeto de estudio" (p. 88)

Tabla 3: Población y muestra de la investigación.

Docentes	Población	Muestra Censal
Personal Administrativo	25	25
Docentes	53	53
Total	78	78

Muestra

Una muestra es un subconjunto de elementos que representan una población. En este sentido, menciona Bisquerra (2009). "Una muestra es esencialmente un subconjunto de una población.

Muestra Censal

Ramírez (1997) afirmó que una muestra censal es una muestra que toma en cuenta todas las unidades de estudio. Por lo tanto, a la población de estudio se le llama censo porque es un universo, una población y una muestra al mismo tiempo. En total, la muestra estará conformada por 78 empleados

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Conjunto herramientas adecuados al método utilizado, siempre que existan

conexiones científicas apropiadas para llevar a cabo la investigación. Al respecto, Rojas, R. (1996) mencionaron eso. " bien definido acciones funcionamiento un instrumento, permitiendo con ello la aplicación adecuada de un método determinado"

Instrumentos

Al respecto, Baena, G. (2017) lista. "Una herramienta es el apoyo que tienes para permitir que la tecnología logre su propósito, y para un cazador podría ser tu equipo, tu arma o incluso un botiquín o suministros de primeros auxilios" (p. 68). El instrumento elegido para este estudio es un método de encuesta basado en cuestionarios para realizar este estudio. Canales (2006) lo expresa así. "Instrumento cuantitativa que consiste e se aplican tema específico". Por lo tanto, es importante evidenciar que se han desarrollado los instrumentos para cada variable, por lo que el estudio se ha realizado utilizando los instrumentos adecuados.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En los estudios, aplicación métodos estadísticos en el procesamiento de datos es fundamental como principal medio de profundización del estudio. En cuanto al tratamiento estadístico.

Estadística descriptiva

Comprende un conjunto de datos que se derivan de un pequeño número de valores fundamentales para analizar e interpretar datos, proporcionando una valiosa asistencia en la investigación del proceso de toma de decisiones. Además, desempeña un papel crucial en el estudio del comportamiento de variables al permitir la obtención y comprensión de información pertinente. En el año 2018, Sánchez, Reyes y Mejía

expresaron:

La estadística implica la descripción a analizar, mediciones utilizadas para proporcionar al lector una cuenta organizada y unificada. Para utilizar puntos de referencia. Después de recopilarlos se utiliza la información y se crean tablas y gráficos estadísticos porque es muy importante mostrar la información en la presentación de los datos. La obtención del producto es la siguiente:

Junta Directiva. Cree una tabla utilizando la encuesta, que recopila la aparición de variables.

Se interpretan tablas y gráficos para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. De manera similar, sostienen, estudios, es probable que los investigadores no estén de acuerdo. En este sentido, recuerda reiteradamente figura realiza.

Estadística Inferencial

La estadística inferencial representa una rama específica de la estadística que se ocupa de derivar conclusiones a partir de toda una muestra, con el fin de adquirir características, inferencias y tendencias, proporcionando así una valiosa contribución al análisis general. En línea con esta perspectiva, Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017) ofrecen una descripción detallada. Porque las estadísticas respaldadas por este programa utilizan los resultados de gráficos y tablas para probar hipótesis. Por lo tanto, este programa nos permite realizar análisis de datos para crear tablas y gráficos que contienen datos complejos, brindando así una mejor consistencia al estudio propuesto.

La prueba de hipótesis es el proceso de determinar el valor real de una hipótesis

estadística sobre una población. En las pruebas de hipótesis, consideramos decisiones sobre muestras para decidir si las aceptamos o las rechazamos. Devore (2008) añade a esto.

Pasos para realizar la prueba de hipótesis

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a).

La hipótesis nula establece una afirmación inicial sobre un parámetro poblacional que se somete a prueba, mientras que la hipótesis alternativa se acepta.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia.

Se debe tomar la decisión de utilizar el nivel 0,05 (nivel 5%). En proyectos de investigación educativa se suele elegir el nivel 0,05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba.

Cuando se examinó la relación entre variables con distribuciones normales, se empleó la distribución Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05.

Paso 4. Formular la regla de decisión.

Una pauta de decisión en estadística establece los criterios para aceptar o rechazar la hipótesis nula, y la región de rechazo incluye aquellos valores que se consideran inusualmente grandes o pequeños en relación con la distribución esperada bajo la hipótesis nula.

Paso 5. Tomar una decisión.

Se contrasta el estadístico calculado a partir de la muestra con el valor crítico del estadístico de prueba, seguido de la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

En esta investigación, se respetan los principios establecidos para las actividades de investigación, así como en el artículo 4 del Código de Ética en Investigación de la Universidad de Losanda, Perú. Los datos recopilados se utilizarán exclusivamente con propósitos específicos de la investigación, y se implementarán medidas para proteger participantes en el estudio. Además, también podemos señalar los siguientes puntos del artículo 28 de las Normas de Conducta Ética:

- La investigación garantizará la validez, confiabilidad y credibilidad de su información.
- No utilice esta información para beneficio personal.
- Se seguirán los estándares institucionales marcados por la UPLA.

Capítulo V Resultados

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Resultados de la Variable 1: Habilidades Directivas

a. Variable 1. Habilidades Directivas

Tabla 4: Resultados porcentuales de Habilidades directivas

		Recurrenci a	Porcentuali dad	Porcentuali dad conforme	Porcentuali dad acumulado
Válido	Nunca	7	9,0	9,0	9,0
	Casi nunca	10	12,8	12,8	21,8
	A veces	31	39,7	39,7	61,5
	Casi siempre	25	32,1	32,1	93,6
	Siempre	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Figura 3: Resultados porcentuales de Habilidades directivas



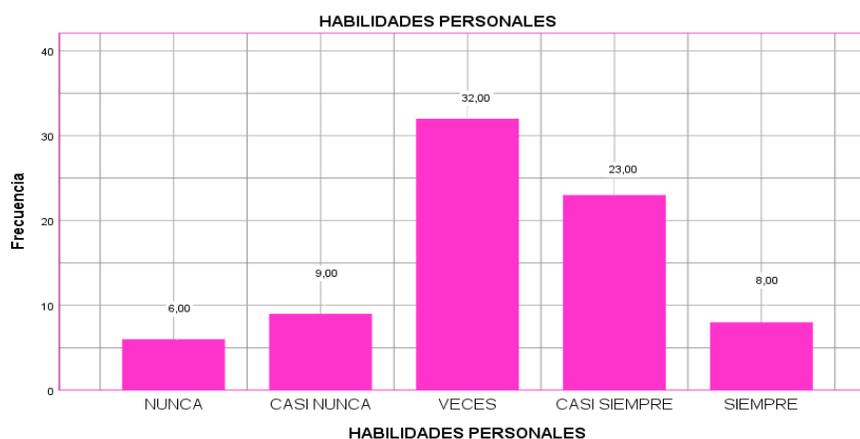
Interpretación:

Muestra 78 empleados entrevistados, 9% (7) dijo las habilidades de liderazgo nunca fueron utilizadas en la organización, mientras que el 12.8% (10) dijo las habilidades de liderazgo casi nunca fueron utilizadas; por el contrario, el 39,7%. (31) indicaron que en ocasiones se utilizan las habilidades de liderazgo, mientras que el 32,1% (25) afirmó que casi siempre es así, y finalmente el 6,4% (5) indicó que las habilidades de liderazgo siempre se utilizan en la organización.

b. Dimensión 1: Habilidades Personales

Tabla 5: Resultados porcentuales de Habilidades Personales

	Recurrenci a	Porcentuali dad	Porcentuali dad conforme	Porcentuali dad acumulado
Válido				
Nunca	6	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	9	11,5	11,5	19,2
A veces	32	41,0	41,0	60,3
Casi siempre	23	29,5	29,5	89,7
Siempre	8	10,3	10,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

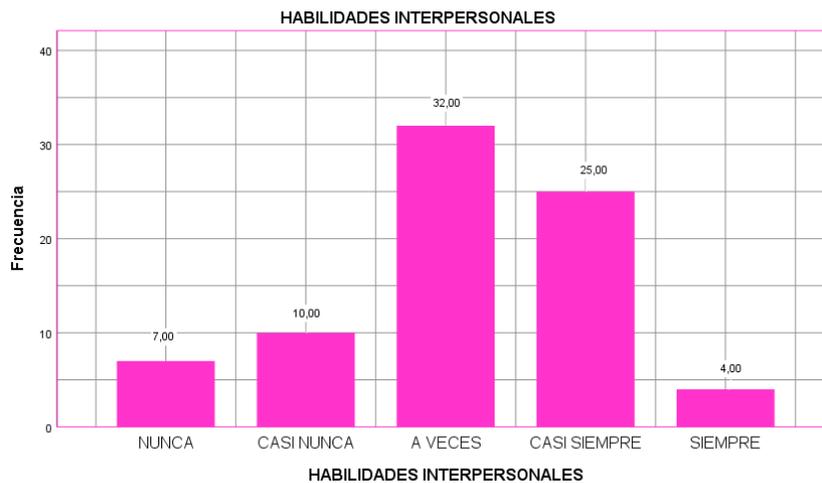
Figura 4: Resultados porcentuales de Habilidades personales**Interpretación:**

Muestra colaboradores entrevistados, 7.7% (6) indicó que sus habilidades personales nunca fueron utilizadas en la organización, mientras que el 11.5% (9) indicó que casi nunca fueron utilizadas en la organización; El 41,0% (32) indicó que las competencias personales se utilizan en ocasiones, mientras que el 29,5% (23) indicó que casi siempre es así, y finalmente el 10,3% (8) indicó que las competencias personales se utilizan en la organización siempre.

Dimensión 2: Habilidades Interpersonales**Tabla 6: Resultados porcentuales de Habilidades interpersonales**

Alternativas		Concurrencia	Porcentualidad	Porcentualidad aceptada	Porcentualidad totalizado
Válido	Nunca	7	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	19	13,5	13,5	18,4
	A veces	62	44,0	44,0	62,4
	Casi siempre	45	31,9	31,9	94,3
	Siempre	8	5,7	5,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 5: Resultados porcentuales de Habilidades interpersonales



Interpretación:

Muestran 78 colaboradores entrevistados, 5% (7) dijo que las habilidades interpersonales en ningún momento fueron utilizadas en la organización, mientras que el 13.5% (19) dijo que casi nunca fueron utilizadas; por el contrario, el 44% (62) indicó que las habilidades interpersonales se utilizan algunas veces, el 31,9% (45)

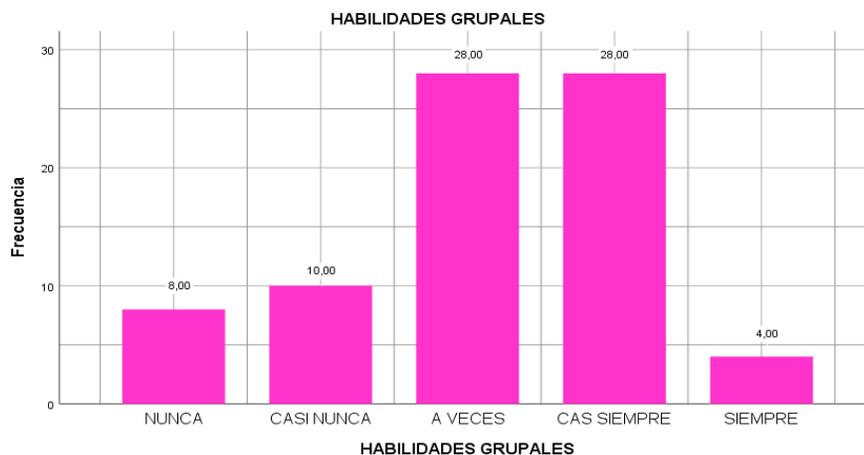
indicó que se utilizan casi siempre, y finalmente el 5,7% (8) indicó que las habilidades interpersonales se utilizan siempre en la organización.

d. Dimensión 3: Habilidades Grupales

Tabla 7: Resultados porcentuales de Habilidades grupales

Alternativas	Concurrencia	Porcentualidad	Porcentualidad Conforme	Porcentualidad Totalizado
Válido Nunca	7	9,0	9,0	9,0
Casi nunca	10	12,8	12,8	21,8
A veces	32	41,0	41,0	62,8
Casi siempre	25	32,1	32,1	94,9
Siempre	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Figura 6: Resultados porcentuales de Habilidades grupales



Interpretación:

Muestran que 78 empleados entrevistados, 9% (7) dijo que las habilidades grupales nunca fueron utilizadas en la organización, mientras que el 12,8% (10) dijo que casi nunca se utilizaron; por el contrario, el 41% (32). dijo algunas veces, mientras que el

32,1% (25) dijo casi siempre y finalmente el 5,1% (4) dijo que las habilidades grupales siempre se utilizan en la organización.

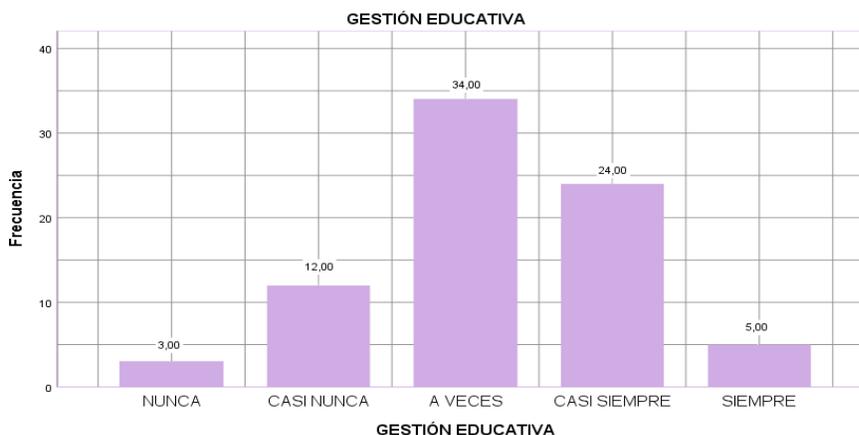
5.1.2. Resultados de la Variable 2: Gestión Educativa

a. Variable 2: Gestión Educativa

Tabla 8: Resultados porcentuales de Gestión educativa

Alternativas	Concurrencia	Porcentualidad	Porcentualidad conforme	Porcentualidad totalizada
Válido Nunca	3	3,8	3,8	3,8
Casi Nunca	12	15,4	15,4	19,2
A veces	34	43,6	43,6	62,8
Casi Siempre	24	30,8	30,8	93,6
Siempre	5	6,4	6,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Figura 7: Resultados porcentuales de Gestión educativa



Interpretación:

Muestran de los 78 empleados entrevistados, el 3,8% (3) dijo que la gestión de capacitación nunca fue implementada en su departamento, y el 15,4% (12) dijo que casi nunca se implementó; por el contrario, el 43,6% (34) dijo algunas veces, mientras

que el 30,8% (24) dijo casi siempre, y finalmente el 6,4% (5) dijo que el liderazgo educativo siempre se aplica en las instituciones.

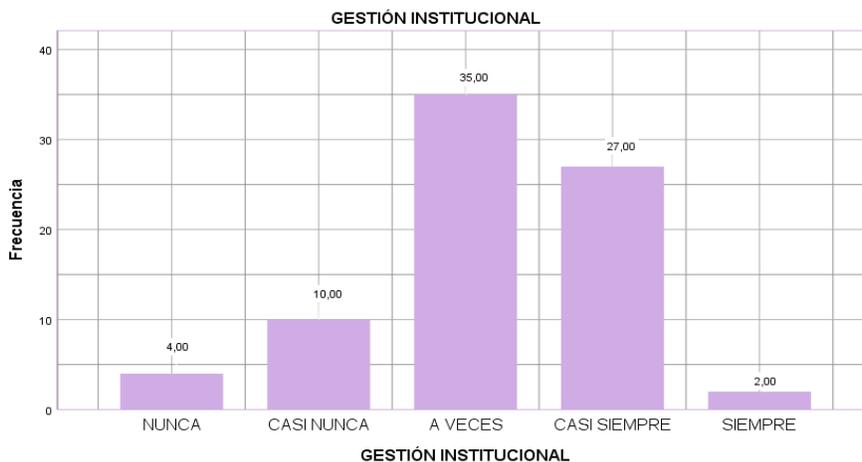
b. Dimensión 1: Gestión Institucional

Tabla 9: Resultados porcentuales de Gestión institucional

Alternativas	Recurrencia	Porcentual	Porcentual	Porcentual
	a	idad	idad	idad
			conforme	totalizada
Válido Nunca	4	5,1	5,1	5,1
Casi nunca	10	12,8	12,8	17,9
A veces	35	44,9	44,9	62,8
Casi siempre	27	34,6	34,6	97,4
Siempre	2	2,6	2,6	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Educativa

Figura 8: Resultados porcentuales de Gestión institucional



Interpretación:

Muestran 78 empleados entrevistados, 5.1% (4) dijo que la organización nunca implementó el liderazgo organizacional, y el 12.8% (10) dijo que casi nunca implementó el liderazgo organizacional; por el contrario, el 44,9% (35). indicó que

en ocasiones se utiliza la gestión institucional, mientras que el 34,6% (27) indicó que casi siempre y finalmente el 2,6% (2) indicó que siempre se utiliza la gestión institucional en la institución.

c. Dimensión 2: Gestión Administrativa

Tabla 10: Resultados porcentuales de Gestión Administrativa

		Concurrencia	Porcentualidad	Porcentualidad conforme	Porcentualidad totalizado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi Nunca	13	16,7	16,7	20,5
	A veces	31	39,7	39,7	60,3
	Casi Siempre	23	29,5	29,5	89,7
	Siempre	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Figura 9: Resultados porcentuales de Gestión administrativa



Interpretación:

Muestran 78 empleados entrevistados, el 3,8% (3) dijo que su unidad nunca implementó la gestión de capacitación y el 16,7% (13) dijo que casi nunca se implementó; por el

contrario, el 39,7% (31) dijo algunas veces, mientras que el 29,5% (23) dijo casi siempre y finalmente, y el 10,3% (8) dijo que las instituciones siempre utilizan la gestión administrativa.

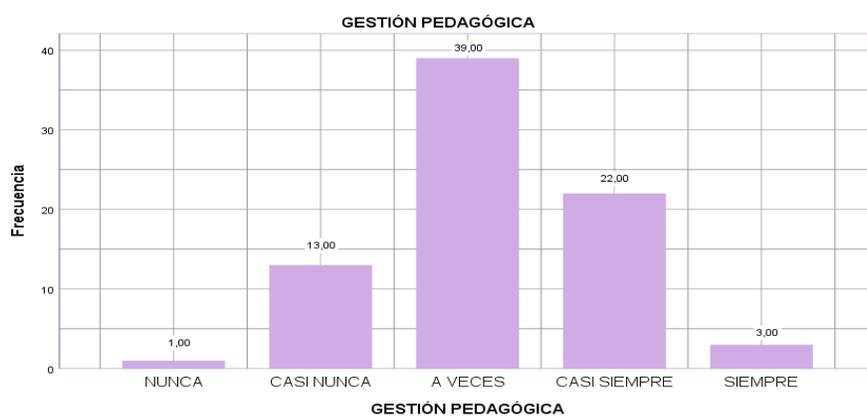
d. Dimensión 3: Gestión Pedagógica

Tabla 11: Resultados porcentuales de Gestión pedagógica

Alternativas	Recurrenci a	Porcentual idad	Porcentual idad conforme	Porcentual idad sumado
Válido Nunca	1	1,3	1,3	1,3
Casi nunca	13	16,7	16,7	17,9
A veces	39	50,0	50,0	67,9
Casi siempre	22	28,2	28,2	96,2
Siempre	3	3,8	3,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Gestión Pedagógica

Figura 10: Resultados porcentuales de Gestión pedagógica



Interpretación:

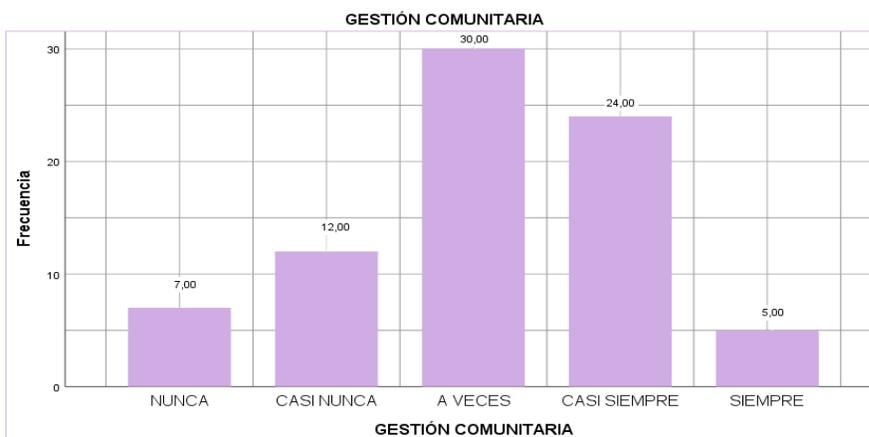
Muestran 78 empleados entrevistados el 1,3% (1) indicó que la gestión del aprendizaje nunca se utilizó en la institución, mientras que el 16,7% (13) indicó que la gestión del aprendizaje casi nunca se utilizó. Por otro lado, el 50,0% (39) indicó que algunas veces, mientras que el 28,2% (22) indicó casi siempre y finalmente el 3,8% (3) indicó que la gestión educativa siempre se utiliza en las instituciones.

e. Dimensión 4: Gestión Comunitaria

Tabla 12: Resultados porcentuales de Gestión comunitaria

Alternativas	Concurrencia	Porcentuali dad	Porcentuali dad conforme	Porcentuali dad totalizada
Válido Nunca	7	9,0	9,0	9,0
Casi Nunca	12	15,4	15,4	24,4
A veces	30	38,5	38,5	62,8
Casi Siempre	24	30,8	30,8	93,6
Siempre	5	6,4	6,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Figura 11: Resultados porcentuales de Gestión comunitaria



Interpretación:

Muestran 78 colaboradores entrevistados, 9% (7) dijo la organización nunca implementó la gestión comunitaria, el 15,4% (12) dijo casi nunca la implementó; por el contrario, el 38,5% (30) dijo que a veces se utiliza la gestión comunitaria, mientras que el 30,8% (24) dijo que casi siempre y finalmente el 6,4% (5) dijo que las instituciones siempre utilizan la gestión comunitaria.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Hipótesis General

H0: No existe una relación significativa entre Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

H1: Existe una relación significativa entre Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se usa una significancia del 5% ($\alpha=0,05$), para la prueba no paramétrica r de Pearson.

Regla de decisión: Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 13: Correlación de hipótesis general		HABILIDADES DIRECTIVAS	GESTIÓN EDUCATIVA
HABILIDADES DIRECTIVAS	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
GESTIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Interpretación: Observar mediante la escala calificación r de Pearson el valor $r=0,961$ entre habilidades directivas y liderazgo educativo muestra una correlación positiva muy alta la significancia ($p=0,000<0,05$) muestra correlación significativa.

Decisión Estadística: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas en el IESTP y el liderazgo educativo — José María Arguedas - Sicaya – Huancayo - 2022.
($p = 0.0000 < 0.05$)

5.2.2. Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre Habilidades Personales y la Gestión Educativa en el IESTP “ José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo - 2022

H1: Existe una relación significativa entre Habilidades Personales y la Gestión Educativa en el IESTP “ José María Arguedas” - Sicaya – Huancayo - 2022

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se usa una significancia del 5% ($\alpha=0,05$), para la prueba no paramétrica r de Pearson.

Regla de decisión: Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 14: Correlación de hipótesis específica N° 1

		HABILIDADES PERSONALES	GESTIÓN EDUCATIVA
HABILIDADES PERSONALES	Correlación de Pearson	1	,854*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
GESTIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,854*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: Se puede observar que según la escala de evaluación r de Pearson, el valor $r = 0,854$ entre habilidades personales y liderazgo educativo muestra una correlación alta, siendo significativa la significancia de la correlación ($p = 0,000 < 0,05$).

Decisión Estadística: Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa se muestra: Existe correlación significativa entre habilidades personales y Gestión Pedagógica IESTP - José María Arguedas - Sicaya - Huancayo - 2022. ($p = 0.0000 < 0.05$)

5.2.3. Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre Habilidades Interpersonales y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

H1: Existe una relación significativa entre Habilidades Interpersonales y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se usa una significancia del 5% ($\alpha=0,05$), para la prueba no paramétrica r de Pearson.

Regla de decisión: Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 15: Correlación de hipótesis específica N° 2

		HABILIDADES INTERPERSONALES	GESTIÓN EDUCATIVA
HABILIDADES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,739
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
GESTIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,739	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: Se puede observar que según la escala de calificación r de Pearson, el valor de $r = 0,739$ entre habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo educativo muestra una correlación alta, y la significancia de la correlación ($p = 0,000 < 0,05$) es significativa.

Decisión Estadística: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando: Existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales del IESTP y el liderazgo pedagógico - José María Arguedas - Sicaya - Huancayo - 2022. ($p = 0.0000 < 0.05$)

5.2.3. Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre Habilidades Grupales y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

H1: Existe una relación significativa entre Habilidades Grupales y la Gestión Educativa en el IESTP " José María Arguedas" - Sicaya – Huancayo - 2022

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se usa una significancia del 5% ($\alpha=0,05$), para la prueba no paramétrica r de Pearson.

Regla de decisión: Se acepta H_1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H_0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 16: Correlación de hipótesis específica N° 3

		HABILIDADES GRUPALES	GESTIÓN EDUCATIVA
HABILIDADES GRUPALES	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
GESTIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Fuente: Base de datos SPPS

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0,855$ entre habilidades grupales y liderazgo educativo muestra una alta correlación según la escala de calificación r de Pearson y la significancia de la correlación se muestra como significativa ($p = 0,000 < 0,05$).

Decisión Estadística: Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa se demuestra que: existe correlación significativa entre habilidades grupales y liderazgo pedagógico IESTP - José María Arguedas - Sicaya - Huancayo - 2022. ($p = 0.0000 < 0.05$)

Análisis y Discusión de Resultados

El objetivo del estudio es determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión pedagógica en el Instituto Público de Educación Técnica Superior “José María Arguedas” – Sicaya – Huancayo – 2022; el enfoque desarrollar debe incluir un gran número de aplicaciones prácticas. En consiguiente, implica aprendizaje conceptual y práctica conductual. Por lo tanto, las son sólo para personas que planean asumir una posición de liderazgo o que actualmente lideran. Los resultados relacionados con el objetivo general de medir el grado de asociación entre y las variables del liderazgo educativo se pueden obtener examinando una muestra pareada y luego aplicando estadísticas de prueba; encontrar significancia de dos colas igual a 0,000; nos permite rechazar la hipótesis original. Hipótesis alternativa puede aceptarse y aceptarse; esto es comprensible considerando, es decir, el mejoramiento de las en las instituciones educativas se basa en el mejoramiento del conocimiento conceptual, en la oportunidad de practicar y aplicar conductas observables, en el trabajo cognitivo y conductual y en el principio de la influencia de la evidencia científica. Administración.

Los resultados obtenidos contradicen la investigación mencionada por Cano, S. (2019), cuyo objetivo principal fue investigar la relación entre la gestión y la calidad de la educación. Se investiga la posible relación entre el liderazgo educativo y la calidad educativa en la reconocida institución educativa de Ricardo Bentina durante la Semana 2 del año 2016 en Lima. Este estudio se caracteriza por ser de naturaleza básica, poseer un diseño no experimental con un nivel descriptivo adecuado, utilizar un método deductivo hipotético y emplear un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 103 docentes de primaria y secundaria de diversas áreas en el IEE Ricardo Bentín, perteneciente a la UGEL 02 de Lima en 2016. En cuanto a la recopilación de datos, se optó por el método de encuesta, para lo cual se diseñó

un cuestionario relacionado con variables de gestión educativa y otro cuestionario sobre variables de calidad educativa, ambos compuestos por 20 ítems cada uno. En el respaldo teórico de la gestión educativa se hace referencia al aporte de Martínez (2012) en su obra "Gestión Educativa", mientras que para la calidad educativa se recurre a los conceptos fundamentales del Instituto Peruano de Evaluación, Reconocimiento y Certificación de la Calidad Educativa IPEBA (2013).

Se realizaron manipulaciones e interpretaciones de datos mediante la creación de tablas y gráficos, y las conclusiones extraídas se basaron en hipótesis, asumiendo generalmente un valor de $r = 0,925$ y un valor $p < 0,05$. Estos resultados indican suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. En resumen, se establece que existe una correlación muy alta, positiva y significativa entre el liderazgo educativo y la calidad educativa en el IEE Ricardo Bentín durante la Semana 02 de 2016 en Lima. Esto sugiere que las se definen como un conjunto identificable de acciones realizadas por un individuo que conducen a un resultado, y que estas a diferencia de los rasgos puramente psicológicos o de personalidad, son observables para los demás, como se evidencia en este estudio y en la investigación de Cano, S. (2019)

Esta afirmación está respaldada por Wetten y Cameron (2005, p. 08), quienes destacan que las desempeñadas por gerentes competentes incluyen efectiva del tiempo y de los recursos técnicos, así como una planificación eficiente, todo dentro del plazo acordado. De acuerdo con la clasificación de Whetten y Cameron (2005), las se dividen en diez categorías, distribuidas en tres grupos (autoconciencia, manejo del estrés, resolución analítica y creativa de problemas), (comunicación de apoyo, motivación de empleados, gestión de conflictos, obtención de poder e influencia) (delegación, formación de equipos eficaces y liderazgo en cambios positivos).

Con respecto al primer objetivo específico de este estudio, que busca determinar la relación entre las y la gestión educativa en el Instituto Nacional de Educación Técnica Superior "José María Arguedas" en Sicaya, Huancayo, en 2022, los resultados estadísticos son reveladores: las pruebas muestran una significancia bidireccional igual a 0,000. La relación entre las dimensiones de y las variables de liderazgo instruccional permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, se observa un nivel de correlación de Pearson de 0.854**, respaldando la confirmación de la hipótesis general. Estos resultados indican una relación significativa entre las variables mencionadas, con altos valores de correlación positiva. Las habilidades personales, como el aprendizaje, el desarrollo de la inteligencia emocional, la gestión del tiempo, el manejo del estrés, el desarrollo de la personalidad, la toma de decisiones y la resolución de problemas, también emergen como aspectos destacados en este contexto.

Las habilidades de interpersonal se refieren a habilidades de comunicación, habilidades de cooperación y trabajo en equipo, de reuniones, habilidades persuasión, negociación, habilidades de comunicación, liderazgo, habilidades de resolución de conflictos, etc. Información brindada por Zapata, V. (2020), cuya tesis de maestría se titula "Estrategias de

Los resultados muestran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado, manifestándose los docentes insatisfechos con las habilidades y competencias requeridas para realizar sus tareas, así como con la remuneración monetaria y no monetaria recibida. Además, expresaron descontento continuo en la institución. En conclusión, se propone el desarrollo de estrategias de habilidades directivas como un aporte práctico para mejorar el desempeño laboral en las instituciones educativas. Sobre este tema, Mosley, Méganos y Pietri (2005) enfatizaron que se requieren diversas habilidades para desempeñar responsabilidades gerenciales de manera efectiva, siendo las más comunes las habilidades conceptuales, las

habilidades interpersonales, las habilidades gerenciales y las habilidades técnicas. Por tanto, está claro que los responsables de las agencias recomiendan utilizar una variedad de habilidades. Este estudio analizará algunas de las habilidades sugeridas por los autores anteriores para ayudarle a lograr resultados.

Especialmente cuando se trata de habilidades interpersonales, su necesidad para desenvolverse en cualquier área de la vida es significativa. A través de estas habilidades, las personas interactúan en entornos sociales, familiares y laborales para lograr el éxito de alguna manera, y se crean oportunidades para quienes practican estas habilidades. En el campo de la educación, el jefe debe tener las comunicarse efectivamente. Este estudio el segundo objetivo específico es analizar la relación entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en 2022 Instituto Público de Educación Superior Técnica “José María Arguedas” – Sicaya – Huancayo. Después del procesamiento de los datos, los resultados obtenidos muestran que la significancia bilateral de la dimensión de cooperación y las variables de calidad del servicio es 0,000 y el valor "P" es igual a 0,05. Estos resultados nos permiten descartar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa. Además, se nota que el coeficiente de correlación R de Pearson es de 0,739**, indicando la existencia de una relación significativa con un alto grado de correlación positiva. Es crucial destacar que las relaciones humanas cumplen propósitos esenciales, tales como el desarrollo humano, la eficiencia laboral y la satisfacción personal tanto en entornos organizativos como en la sociedad en general. Asimismo, buscan abordar diversas frustraciones de la vida, identificar necesidades individuales y colectivas, y ofrecer posibles alternativas. Pérez (2020) enfatizó la importancia de comprender y enfatizar las habilidades gerenciales en su tesis de maestría titulada “Habilidades Gerenciales en el Clima Organizacional de la Facultad de Educación, Universidad Libre de La Sabana, Colombia”. En universidades (IES). La investigación se

centra en el desarrollo e implementación de estas habilidades con el fin de promover un clima organizacional.

El estudio, realizado en la Facultad de Educación de la Vrije Universiteit, evaluó habilidades de liderazgo específicas como comunicación, liderazgo, motivación, gestión de conflictos y formación de equipos. Este estudio hace una contribución importante ya que es la primera vez que se realiza una evaluación de este tipo en el mundo académico. Finalmente, el análisis propone un plan de capacitación para fortalecer y potenciar las habilidades de liderazgo previamente mencionadas, subrayando la importancia de las relaciones humanas como una interacción activa que influye en la formación de nuestra personalidad a lo largo de la vida. Este respaldo encuentra eco en lo expresado por Chiavenato (2006). Particularmente en la psicología, esta teoría fue inicialmente aplicada en contextos organizacionales e industriales. Con respecto al tercer objetivo específico de esta investigación, que busca establecer una conexión entre las habilidades de equipo y la gestión educativa en el Instituto Público de Educación Superior Técnica "José María Arguedas" en Sicaya, Huancayo, en 2022, se aplicó el coeficiente de correlación R de Spearman. Cuando se alcanza una significancia bilateral de 0,000 entre la dimensión de cooperación y la variable calidad del servicio (con un valor "P" igual a 0,05), se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, el nivel de correlación R de Pearson obtenido es de 0,898**, indicando la existencia de una relación significativa con un alto valor de correlación positiva. Este resultado sugiere que los individuos están motivados y poseen habilidades como organización personal, autocontrol y autorreflexión, lo que beneficia su desempeño laboral. La autoeficacia también influye en la consecución de los objetivos establecidos.

En este contexto, se hace referencia al estudio de Miranda, el objetivo principal de este

trabajo es comparar la autoevaluación de competencias del directivo con las competencias que tiene en ese momento. Participaron 92 equipos en este estudio cuantitativo, utilizando métodos mixtos con la recolección de datos a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados revelaron que más del 97% de los participantes consideraron que su función requería un alto nivel de competencia. Asimismo, la mitad de los participantes afirmó poseer cierto pensamiento estratégico y la capacidad de resolver problemas en su entorno.

De manera similar, Sipán (2020) examinó las habilidades de liderazgo y la calidad de la educación en el distrito del Rímac del área metropolitana de Lima. El objetivo principal fue definir el tipo de conexión entre las competencias del director y la calidad de la educación. Utilizando un enfoque cuantitativo básico con un diseño transversal y niveles de correlación, se administraron dos cuestionarios a 152 docentes, resultando en una muestra de 89 docentes voluntarios. Los resultados corroboraron la relación directa entre la calidad de la educación y las habilidades de gestión, demostrando que una relación de trabajo efectiva entre empleados y empleadores aumenta la productividad de la organización.

Adicionalmente, según Albert Bandura citado en (Covarrubias y Mendoza, 2013), la teoría revela cómo los aspectos cognitivos, actitudinales, ambientales y emocionales de una persona se ven afectados por la autoeficacia. Bandura enfatizó la importancia de la autoeficacia individual, destacando su capacidad para reflexionar y enfrentar situaciones, salir de experiencias y desarrollar habilidades a través de aciertos o errores. La teoría explica cómo el progreso de la autoeficacia afecta la percepción, la conducta, el entorno y las emociones de un individuo en su capacidad para finalizar con éxito tareas basadas en el crecimiento personal.

Conclusiones

- ✓ Teniendo en cuenta el estudio, el cual es determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las habilidades técnicas de la educación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' de Sicaya, Huancayo, durante 2022, aplicando método de Pearson. La prueba estadística reveló una significación bilateral de cero mil. Dado que este valor es menor que el alfa establecida de 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. El valor de significancia de 0,961**, determinado como una calificación positiva alta según la escala de Spearman, indica que las habilidades directivas tienen una relación significativa con la gestión educativa.
- ✓ Propósito principal de la investigación fue determinar la conexión entre la gestión educativa y las habilidades personales en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' en Sicaya, Huancayo, durante el año 2022. Luego de utilizar la prueba de significancia estadística de Pearson y Al evaluar los resultados estadísticos inferenciales se encontró una puntuación de significancia bilateral de 0,000. Al compararlo con el alfa establecido de 0,05, se logró rechazar la teoría nula a favor de la hipótesis alternativa, demostrando la existencia de una relación entre la dimensión de habilidades personales gestión educativa. Con un valor de 0,854** en la escala de Spearman, la compensación se considera positiva y alta.
- ✓ El análisis inferencial de datos se realizó con la verificación estadística R de Pearson, teniendo en recuento el posterior propósito específico del Instituto Público de Educación Superior Técnico “José María Arguedas” de Huancayo Sicaya en el año 2022, cuánto es instaurar la relación dentro las habilidades interpersonales y la gestión pedagógica. El grado de significancia dentro la dimensión habilidades interpersonales y las variables de gestión educativa es de 0,000. Lo cual traslado a rehusar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis

alternativa ya cuánto el mérito obtenido es menor que el alfa establecida de 0,05. Los resultados muestran una correlación significativa con un valor de correlación de 0,739**. Esta correlación se considera positiva y alta según la escala de Spearman.

✓ El tercer objetivo particular fue conocer la relación entre las aptitudes interpersonales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público 'José María Arguedas' de Sicaya, Huancayo, hasta el año 2022. Se utilizó el estadístico de prueba R de Pearson para calcular una significancia bilateral de 0.000 para la dimensión habilidades una variable de gestión educativa múltiplos de 1. Se descartó la hipótesis alternativa a favor de un valor alfa de 0,05, lo que implica la presencia de correlación significativa. Con una correlación R de Pearson de 0,898, hubo esencialmente una relación uniforme y positiva entre los dos en la escala de Pearson.

Recomendaciones

- ✓ Los líderes deben reconocer la importancia de promover cambios positivos a través del liderazgo, capitalizando las fortalezas y destacando el éxito de las actividades, en lugar de solo aquellas que causan problemas. Es necesario que los gerentes utilicen un lenguaje aceptable. Además, promover el uso de conferencias y equipos de trabajo como principal fuente de cambio dentro de la organización. institución, destacando el papel fundamental del personal educativo en este proceso.
- ✓ Es importante que los directores y equipos directivos reconozcan la aplicación, estímulo, participación e implicación de todos los sectores del Instituto en el desarrollo de habilidades personales. Los objetivos institucionales se alcanzarán mejorando el desempeño del personal docente y administrativo. Capacitaciones, talleres, prácticas de sensibilización y habilidades de socialización son herramientas útiles para convertirse en profesionales educativos de alta calidad.
- ✓ Los líderes universitarios deberían incorporar la capacitación del personal docente y administrativo en los planes para mejorar los niveles de gestión universitaria. El objetivo es promover la docencia y el mejoramiento institucional a través del desarrollo de habilidades gerenciales.
- ✓ Los gerentes deben reconocer la importancia de aplicar habilidades. El ambiente de trabajo debe fomentar la intimidad y la confianza, estimulando a los docentes a concentrarse y comprometerse más con actividades.

Referencias Bibliograficas

- APA - Asociación de Psicólogos Americanos. (2020). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6ª Ed.). México: Manual Moderno.
- Arana, M. (2013). Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en Ciencias Militares de Colombia. Bogotá: Escuela Militar.
- Arias, F. (2012). Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme C.A. Caracas, Venezuela.
- Ariza, K y Peñaranda, E. (2019). Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa. (Tesis de Maestría). Universidad de la Costa C.U.C. Barranquilla. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4927>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación Serie Integral por Competencias. 3º Edición. Grupo Editorial Patria. México.
- Bedoya, C., Murillo, G. & González, C. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685- 708. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232021000200251.
- Beltrán, L., Rodríguez, L. F. & Méndez, C. P. (2014). Habilidades directivas esenciales: desarrollo de ventajas competitivas en las organizaciones por medio del talento humano. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/3442>.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla.
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Cajo, T. (2017). *La Gestión Educativa y el uso de Internet en el Instituto Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado del distrito de Villa María del Triunfo-Lima, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2151>
- Cano, S. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín. UGEL 02, Lima, 2016* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11357>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición ed.). Editorial México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Conde, A. (2017). *Planificación operativa y la gestión administrativa de la dirección ejecutiva de tecnología de la información y comunicaciones de la PNP en el año 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5675>
- Conso, F. (2011). *El proceso administrativo*. México: Diana.
- Covarrubias C., Mendoza M. (2013) *La teoría de la autoeficacia y el Desempeño docente: El caso de Chile. Volumen 4 – Chile*.
- Delgado, J. (2018). *La dimensión social del actor local en el talento territorial* vol. 20, núm. 1, pp. 29-57, Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo – Venezuela.
- Díaz E., Espinoza J., Peterson H. & Kuri I. (2019) *Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura, Diálogos sobre Educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10 (19), 00016. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.615>.
- Drucker, P. F. (2004). *La disciplina de la innovación*. Harvard Business Review, 82(8), 93-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1700799>

- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*.
- García, Fabian. (2017). *La Gestión Educativa Rumbo a la Calidad de la Educación*. Universidad Cuauhtemoc. – México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a Ed.). México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Huisa, M. (2015) *Gestión Administrativa* Mc Graw Hill. Educación, México.
- IPEBA (2014). *Criterios de calidad en el proceso de acreditación*. Lima: IPEBA.
- Ixtacuy, O. (2001). *Estrategias de la Gestión Comunitaria*. Academia – Grupos Indígenas: Diálogos para una nueva Relación. México.
- Kerlinger, Fred y Lee, Howard. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México.
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y Calidad en Educación*. Un Modelo de Evaluación Registro Editorial McGraw-Hill. México. Propiedad Intelectual 117.068 I.S.B.N.: 956-278-132-1.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Mac Graw Hill Educación Interamericana Editores S.A. de CV. México.
- Martínez, E. (2019). *Estudio descriptivo fenomenológico de las prácticas de liderazgo pedagógico de los directores de tres establecimientos religiosos que ofertan educación Inicial en la ciudad de Guayaquil (Tesis de Maestría)* Universidad Casa Grande.
- Mendoza, P. I. (2020). *Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Institución Educativa “María Inmaculada” – Huancayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancayo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancayo. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3640>.

- MINEDU (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima: Lance Grafico S.A.C
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica. Universidad Surcolombiana. Neiva. Colombia.
- Mosley, Donald; Megginson, León y Pietri, Paul (2005). Supervisión: La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. México: Grupo GEO Impresores, S.A, de C.V.
- Navarro, Jiménez, Rappoport & Thoilliez (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. Universidad Internacional de Rioja S.A. UNIR. España.
- Pariona, M. (2018). La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo del CEBA Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de Puquio, Ayacucho – Perú. Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional. Escuela de Posgrado de la UNE “Enrique Guzmán y Valle”.
- Pérez, T. (2010). Estilos de Aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* ISSN: 1794-9998 revistadiversitas@correo.usta.edu.co Universidad Santo Tomás Colombia
- Pérez, Yenny. (2020). *Habilidades Directivas que Pueden Favorecer el Clima Organizacional en la de la Educación, Universidad Libre*. Universidad La Sabana, Colombia.
- Plasencia, J. (2021). *Competencias directivas y gestión del cambio en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público. Revista Científica del Instituto de Gobierno y de Gestión Pública. Universidad San Martín de Porres*.
- Ramírez, A. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá – Colombia.

- Rico, A. y Rodríguez, M. (2011). *La Formación Docente Inicial en cuatro décadas a partir de historias de vida de maestros colombianos* (Tesis de maestría). Bogotá: Facultad de Educación, Universidad de Salle.
- Robbins, Stephen & Coulter, M. (2013). *Administración*. Pearson Prentice Hall. México.
- Rojas, R. (1996). *Guía par realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdes Editores. México.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sánchez, H; Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de Términos de Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú.
- Schmelkes del Valle, Sylvia (2018). *Autoevaluación y Autonomía Escolar: Principios y Herramientas para la Gestión*. Tomo I, México, Ed. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación 2018, pp 110.
- Senlle, A & Gutiérrez, G (2005) *Calidad en los Servicios Educativos*. Ediciones Díaz de Santos. España. www.diazdesantos.es/ediciones ediciones@diazdesantos.e
- Sipán, M. (2020). *Competencias directivas y calidad educativa, según percepción del docente de la IE Mercedes Cabello de Carbonera UGEL 02, Rímac* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Tafur, R. (2019). *Las competencias directivas en la gestión de tres instituciones educativas escolares de Lima* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13588>.

UNESCO (2011). La educación: toda persona tiene derecho a la educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

Whetten, D y Cameron, K. (2005). Desarrollo de Habilidades Directivas. Pearson Educación, México, 2011 ISBN: 978-607-32-0580-1

Zapata, V. (2020). Estrategia de Habilidades Directivas para Mejorar el Desempeño Laboral en los Docentes de ia I.E.P Triunfadores Marchan, Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú.

Anexos

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en los Trabajadores del IESTP 'José María Arguedas'- Sicaya – Huancayo – 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades personales y la gestión educativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades grupales y la gestión educativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión educativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1: Establecer la relación que existe entre las habilidades personales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022.</p> <p>OE2: Establecer la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022.</p> <p>OE3: Identificar la relación entre las habilidades grupales y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico 'José María Arguedas'- Sicaya, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en los trabajadores del IESTP "José María Arguedas" Sicaya 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre las habilidades personales y la gestión educativa en el IESTP "José María Arguedas" Sicaya 2022</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión educativa en el IESTP "José María Arguedas" Sicaya 2022.</p> <p>HE3: Existe relación entre las habilidades grupales y la gestión educativa en los trabajadores del IESTP "José María Arguedas" Sicaya 2022.</p>	<p>V1:</p> <p>HABILIDADES DIRECTIVAS</p> <p>V2:</p> <p>GESTION EDUCATIVA</p>	<p>HABILIDADES DIRECTIVAS</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades Personales - Habilidades Interpersonales - Habilidades Grupales <p>GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Institucional - Gestión administrativa - Gestión comunitaria - Gestión Pedagógica 	<p>Método:</p> <p>General: Método científico Específico: inductivo deductivo</p> <p>Tipo : Básico</p> <p>Nivel : Correlacional</p> <p>Diseño : No experimental Transversal y correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M = Muestra v1 Variable 1 v2 Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> <p>Población: 78 trabajadores</p> <p>Muestra censal: 78 trabajadores</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Entrevista / encuesta: Instrumento: Cuestionario</p> <p>Uso de datos: Procesa dos a través del paquete estadístico SPSS-V 25</p> <p>Contrastación de Hipótesis:</p> <p>Rho de Sperman</p>

ANEXO 2 Matriz de Operacionalización de las Variables

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa del IESTP “José María Arguedas” – Sicaya, 2022

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
HABILIDADES DIRECTIVAS	Whetten y Cameron (2005, p. 08) describen las competencias directivas como las destrezas, roles y funciones que un líder hábil en gestión desempeña. Estas competencias ofrecen métodos para realizar una planificación eficaz y gestionar de manera eficiente el tiempo y los recursos, con la meta de lograr los objetivos en los plazos acordados	Es la destreza de supervisar y dirigir personal para el logro y cumplimiento de los objetivos.	Habilidades Personales	Fomento de la autorreflexión Gestión del estrés Resolución innovadora de situaciones problemáticas	Cuestionario	Ordinal
			Habilidades Interpersonales	Comunicación respaldada Obtención de poder e influencia Manejo de situaciones conflictivas		
			Habilidades Grupales	Empoderamiento y asignación de responsabilidades Constitución de equipos eficientes y colaboración grupal Guiar un cambio beneficioso		

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa del IESTP “José María Arguedas” – Sicaya, 2022

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Pariona (2018) precisó que: La gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios	Acciones y lineamientos de gestión para conducir la ejecución de la política institucional en el centro educativo, se mide en la percepción de cada docente respecto a los procesos de gestión interna respecto al manejo administrativo, institucional, pedagógico y comunitario.	Gestión Institucional	<u>Reglamento interno</u> <u>Manual de funciones y procedimientos</u> <u>Canales de comunicación formal</u> <u>Comisión de trabajo</u> <u>Uso de tiempo y espacio</u>	Cuestionario
		Gestión Administrativa	<u>Presupuesto económico</u> <u>Distribución de jornadas laborales</u> <u>Administración de recursos materiales</u>	
		Gestión Comunitaria	<u>Iniciativa de responsabilidad social</u>	
		Gestión Pedagógica	<u>Colaboración con otras entidades</u> <u>Método de evaluación</u> <u>Desarrollo profesional del profesorado</u> <u>Forma de impartir las clases</u> <u>Interacción con el estudiante</u> <u>Dinámica de enseñanza y aprendizaje</u>	

ANEXO 3 Matriz de Operacionalización del Instrumento

Anexo 3 Matriz de Operacionalización del Instrumento

Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa del IESTP “José María Arguedas” – Sicaya – Huancayo - 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Gestión Educativa	Gestión Institucional	Reglamento Interno	1.Existen normativas en la institución
		Manual de funciones y procedimientos	2. Les explican sobre conocimientos de los procesos institucionales
		Comisión de trabajo	3. Les informan sobre las comisiones establecidas por la institución
		Uso de tiempos y espacios	5. El director establece los tiempos y espacios según las actividades a realizar en la institución
	Gestión Administrativa	Presupuesto económico	6.Crees que la dirección invierte el dinero que ingresa a la institución
		Distribución de jornadas laborales	7.El director informa un balance sobre los gastos realizados en la institución
		Administración de recursos materiales	8. La gestión administrativa va acorde al horario brindado por la institución
		Relación con instancias del MED (MINEDU)	9. Hay adecuado mantenimiento en la infraestructura de la institución
	Gestión Pedagógica	Orientación Educativa Tutoría	10.Han visto a supervisores de Minedu en la Institución
		Enfoque de Evaluación	11. Reciben orientación pedagógica de la Institución
		Actualización docente	12. Informan sobre los criterios evaluar antes de los exámenes
		Estilos de enseñanza	13.Suspenden actividades por capacitación de los docentes
		Proceso de enseñanza	14. Brinda la institución una enseñanza competente al mercado
		Planes y programas	16. Cambian la metodología de enseñanza
		Relación con los padres	17. Les informan de los planes de la Institución
		Proyecto de Proyección Social	18.Informan a los padres los avances académicos
	Gestión Comunitaria	Relación con otras Instituciones	19. Informan a los padres las actividades de la institución
		Relación con otras Instituciones	20. Participa de proyecto de apoyo a la comunidad
		Relación con otras Instituciones	21. Apoya en la comunidad como representante de la institución
		Relación con otras Instituciones	22. La institución participa en actividades deportivas y concursos con otras instituciones

ANEXO 4: Confiabilidad y Validez del instrumento Planilla Juicio de Expertos

Estimado magistrado: Se le ha designado para valorar los instrumentos que forman parte de la investigación titulada "Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa del IESTP 'José María Arguedas' - Sicaya - Huancayo - 2022". La evaluación de estos instrumentos es de suma importancia para garantizar su validez y la eficiente utilización de los resultados obtenidos a través de ellos. Apreciamos su valioso aporte.

Nombres y apellidos del juez: Abdón Casiano Maita Franco

Formación académica: Licenciado en Administración.

Áreas de experiencia profesional: Gestión pública e investigación

Tiempo: 22 años.

Actual: Docente universitario

Institución: Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los elementos que forman parte de una misma categoría son suficientes para lograr la medición de esa categoría.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los elementos no son adecuados para evaluar completamente la dimensión. 2. Los elementos evalúan algún aspecto de la dimensión, pero no representan la totalidad de la misma. 3. Se requiere aumentar algunos elementos para una evaluación exhaustiva de la dimensión. 4. Los elementos son adecuados.
CLARIDAD a pregunta se entiende con facilidad, es decir, su estructura y significado son apropiados.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. La pregunta no es comprensible. 2. La pregunta necesita muchas modificaciones o un cambio sustancial en la elección de palabras según su significado o su disposición. 3. Se necesita una modificación muy específica de algunos términos de la pregunta. 4. La pregunta es clara y tiene una estructura sintáctica y semántica apropiada..
COHERENCIA La pregunta guarda una conexión lógica con la dimensión o indicador que está evaluando.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. La pregunta carece de una conexión lógica con la dimensión. 2. La pregunta tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. La pregunta tiene una relación moderada con la dimensión que está evaluando. 4. La pregunta está completamente relacionada con la dimensión que está evaluando.

RELEVANCIA La pregunta es fundamental o de importancia, es decir, debe ser incorporada.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. La pregunta podría ser excluida sin afectar la evaluación de la dimensión. 2. La pregunta tiene cierta relevancia, pero otra pregunta podría estar cubriendo lo que mide esta. 3. La pregunta es relativamente importante. 4. La pregunta es muy relevante y debe ser incluida.
---	--	---

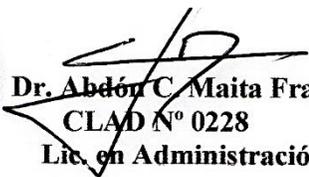
Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS	16	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	

Fuente: Tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital




Dr. Abdón C. Maita Franco
CLAD N° 0228
Lic. en Administración

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
D4	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
	22	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Referencia: Extraído del libro "Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación" de Luis F. Mucha Hospinal.

Evaluación final realizada por el experto basándose en criterios e ítems, utilizando la moda como medida de tendencia central.

Calificación:	3. No cumple con el criterio 4. Nivel bajo 5. Nivel moderado 6. Nivel alto
----------------------	---

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Abdón Casiano, Maita Franco	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	38	Nivel alto

Sello y Firma:



Dr. Abdón C. Maita Franco
CLAD N° 0228
Lic. en Administración

ANEXO 5: Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)/GESTIÓN EDUCATIVA

Señor(a):

Presento esta encuesta solicitando su colaboración. Por favor, lea detenidamente las instrucciones, seleccione las alternativas y responda las preguntas con sinceridad y objetividad, ya que sus respuestas son fundamentales para el progreso del estudio planificado.

Instrucciones: Recuerde que este instrumento y todas sus respuestas son completamente anónimas. Lea cuidadosamente las preguntas y luego califique del 1 al 5, marcando con una (X) la alternativa correspondiente.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
--------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------

V2: GESTIÓN EDUCATIVA		CATEGORÍA				
Dimensión 1: Gestión Institucional		1	2	3	4	5
01	¿Ud. Cumple con la normativa de la Institución?					
02	¿A Ud. Le explican sobre conocimientos de los procesos institucionales?					
03	¿A Ud. Le informan sobre las comisiones establecidas por la institución?					
04	¿A Ud. Le envían comunicados informando los acontecimientos de la Institución?					
05	¿Su director establece los tiempos y espacios según las actividades a realizar en la institución?					
Dimensión 2: Gestión Administrativa						
06	¿Cree usted que la dirección invierte el dinero que ingresa a la Institución?					
07	¿El director informa un balance sobre los gastos realizados en la Institución?					
08	¿La gestión administrativa va acorde al horario brindado por la institución?					

Dimensión 3: Gestión Pedagógica					
11	¿Recibe usted orientación pedagógica de la Institución?				
12	¿A usted le informan sobre los criterios de evaluación antes de los exámenes?				
13	¿Suspenden actividades por capacitación de los docentes?				
14	¿Usted recibe una enseñanza competente al mercado?				
15	¿Usted se reúne fuera de clases para actividades de integración?				
16	¿Cambian la metodología de enseñanza?				
17	¿A usted le informan de los planes de la Institución?				
Dimensión 4: Gestión Comunitaria					
18	¿Informan a los padres los avances académicos?				
19	¿Informan a los padres las actividades de la institución?				
20	¿Usted participa de proyecto de apoyo en la comunidad?				
21	¿Usted apoya en la comunidad como representante de la institución?				
22	¿La institución participa en las olimpiadas y concursos con otras instituciones?				

Gracias !!!

ANEXO 6: Consentimiento Informado

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
 SICAYA - HUANCAYO
 R.M. 0811-93 ED
 REVALIDADO CON R.D. N° 414-2005-ED

¡Formando Profesionales competitivos!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación "Las Habilidades Directivas y la Gestión Educativa en el ESTP 'Jose María Arguedas' - Sicaya- Huancayo-2022" será presentado para la obtención de licenciatura en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes de la sede central de la ciudad de Huancayo.

El objetivo de contar con la información solicitada referida a las Habilidades Directivas y Gestión Educativa para poder llevar a cabo el análisis y recomendaciones en dichos procesos y así cumplir con el objetivo de la investigación. Dicha información será dada a conocer de manera abierta al público en general al ser publicado el trabajo a través de la biblioteca de la Universidad.

En ese sentido agradeceré confirmar su consentimiento en el uso y publicación de la información proporcionada para ello, le garantizo que la información proporcionada será utilizada solo para fines de investigación académica.

Agradezco su apoyo

Daleska Milagros Cerron Delgado
 Código Upla: M00005D
 DNI: 73326436

Yo, Melquiades Flavio Camayo Meza, autorizo la utilización y publicación de la información ofrecida para la elaboración del trabajo de investigación académica asimismo de acuerdo a las necesidades de la investigación, autorizo que se haga mención de mi nombre.

Atentamente.

Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza
 Docente PEAE-IESTP"JMA"
 DNI N° 19916729

Av. José M. Arguedas s/n Barrio San José - Sicaya - Huancayo Teléf.: 064-437123
 Pag. Web: www.jma.edu.pe email: informes@jma.edu.pe

"JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"

ANEXO 7: Evidencia Fotográfica

