

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



**Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción
docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del
distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. Mirian Veliz Loayza**

**ASESOR:
Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez**

Ayacucho - Perú

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante, a mis padres, quienes me brindan su apoyo y a mi persona por darme ánimos de seguir creciendo profesionalmente.

Mirian

Agradecimientos

A mi alma Máter, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, especialmente a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional y a los maestros por seguir fortaleciéndome como profesional y así desempeñarme en el campo laboral con los conocimientos adquiridos que serán de mucha ayuda para ponerlo en práctica en la institución donde labore.

Así mismo, al asesor por guiarme y haber impartido sus conocimientos en las asesorías para el proceso de la elaboración y ejecución de la tesis.

A los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres por su predisposición en colaborar con el trabajo de investigación.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice De Tablas.....	viii
Índice De Figuras.....	x
Índice De Anexos	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	15
Capítulo I Planteamiento Del Problema.....	17
1.1. Descripción De La Realidad Problemática.....	17
1.2. Formulación Del Problema.....	21
1.2.1. Problema General.....	21
1.2.2. Problemas Específicos.....	21
1.3. Formulación de Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo General.....	22
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Teórico.....	23
1.4.2. Práctica.....	24
1.4.3. Metodológica.....	24
Capítulo II Marco Teórico.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. Internacional.....	25

2.1.2. Nacional	26
2.1.3. A Nivel Regional	28
2.2. Bases Teóricas	29
2.2.1. Habilidades	29
2.2.2. Habilidades Directivas	30
2.2.3. Dirección Y Habilidades Para La Dirección.....	32
2.2.4. Importancia De Las Habilidades Directivas	32
2.2.5. Liderazgo Y Dirección.....	34
2.2.6. Elementos De Las Habilidades Directivas.....	34
Liderazgo	34
Comunicación.....	35
Motivación.....	36
Manejo de conflicto	37
Trabajo en equipo	38
2.2.7. Gestión Estratégica	40
Gestión.....	40
Gestión educativa estratégica	41
Gestión escolar	43
Gestión pedagógica.....	44
Liderazgo directivo.....	45
Trabajo colaborativo.....	46
Planeación estratégica.....	47
Participación social responsable.....	49
Evaluación para la mejora continua.....	50
2.3. Bases conceptuales.....	51

2.3.1. Habilidades	51
2.3.2. Habilidades Directivas	51
2.3.3. Gestión	51
2.3.4. Gestión estratégica	51
Capítulo III Hipótesis Y Variables	52
3.1. Formulación de hipótesis	52
3.1.1. Hipótesis general.....	52
3.1.2. Hipótesis específicas	52
3.2. Variables	52
3.3. Operacionalización De Variables.....	54
Capítulo IV Metodología.....	57
4.1. Tipo Y Nivel De Investigación	57
4.2. Métodos.....	57
4.2.1. Método Hipotético Deductivo.....	57
4.2.2. Método Inductivo Y Deductivo	57
4.2.3. Método De Análisis Y Síntesis	58
4.3. Diseño De Investigación	58
4.4. Población Y Muestra.....	59
4.4.1. Población.....	59
4.4.2. Muestra	60
4.5. Técnicas E Instrumentos	60
4.5.1. Técnica.....	60
4.5.2. Instrumento	61
4.6. Ficha técnica:	61
4.7. Validez Y Confiabilidad De Instrumentos.....	64

4.7.1. Validez	64
Prueba De Validez	64
4.7.2. Confiabilidad De Los Instrumentos	65
Prueba De Confiabilidad	66
4.9. Aspectos Éticos	67
Capítulo V Resultados Y Discusión	68
5.1. A Nivel Descriptivo	68
5.2. A Nivel Inferencial.....	74
5.2.1. Prueba De Normalidad.....	74
5.3. Prueba De Hipótesis General	74
5.3.1. Primera Hipótesis Específica	76
5.3.2. Segunda Hipótesis Específica	77
5.3.3. Tercera Hipótesis Específica.....	78
5.3.4. Cuarta Hipótesis Específica	79
5.3.5. Quinta hipótesis específica	80
Discusión	82
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	88
Referencias Bibliográficas.....	89
Anexos	93

Índice De Tablas

Tabla 1. Población, número de profesores en las instituciones educativas	60
Tabla 2. Muestra, número de profesores en las instituciones educativas	60
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario habilidades directivas.....	62
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario gestión estratégica.....	63
Tabla 5. Validez del cuestionario sobre habilidades directivas.....	64
Tabla 6. Validez del cuestionario sobre gestión estratégica.....	65
Tabla 7. Tabla de contingencia de las variables de habilidades directivas y gestión estratégica.....	68
Tabla 8. Tabla de contingencia de la dimensión liderazgo compartido y habilidades directivas.	69
Tabla 9. Tabla de contingencia de la dimensión trabajo colaborativo y habilidades directivas.	70
Tabla 10. Tabla de contingencia de la dimensión planeación estratégica y habilidades directivas.	71
Tabla 11. Tabla de contingencia de la dimensión participación social responsable y habilidades directivas.	72
Tabla 12. Tabla de contingencia de la dimensión evaluación para la mejora continua y habilidades directivas.	73
Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables de habilidades directivas y gestión estratégica.....	74
Tabla 14. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y gestión estratégica.....	75
Tabla 15. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido.....	76

Tabla 16. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo.....	77
Tabla 17. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y planeación estratégicas	78
Tabla 18. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y participación social.....	79
Tabla 19. Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y evaluación ..	81

Índice De Figuras

Figura 1. Flujograma de las habilidades directivas	33
---	----

Índice De Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	94
Anexo 2 Instrumento N° 1	97
Anexo 3 Instrumento N° 2	101
Anexo 4 Prueba de confiabilidad 01	104
Anexo 5 Prueba de confiabilidad 02	107
Anexo 6 Ficha de validación 1	118
Anexo 7 Ficha de validación 2	120

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado, Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021, tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021 cuyo objetivo general fue verificar la relación que existe entre habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021. En cuanto a la metodología de investigación se utilizó un tipo de investigación básica o sustantiva. La población está conformada por 89 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray: Nuestra Señora de las Mercedes, Simón Bolívar, Señor de Amancaes y José Abel Alfaro Pacheco. Por Consiguiente, la muestra está conformada por 70 profesores de las instituciones del nivel primaria del distrito. La técnica del muestreo es no probabilística ya que se seleccionó la muestra de manera intencional. La técnica con la que se recopiló datos es la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

De acuerdo con los resultados hallados con el estadígrafo Tau_b de Kendall se obtuvo un valor igual a 0,418 que permite determinar la presencia de una moderada relación entre las variables habilidades directivas y gestión estratégica. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,00 que es menor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo así, que existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

Palabra clave: Habilidades directivas y gestión estratégica.

Abstract

The present research work entitled, Management skills and strategic management from the teaching perception in public educational institutions at the primary level of the district of Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021, had as a general problem: What relationship exists between Management skills and Strategic Management from the teaching perception in the public educational institutions of the primary level of the district of Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021 whose general objective was to verify the relationship that exists between management skills and strategic management from the teaching perception in the public educational institutions of the primary level of the district of Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021. Regarding the research methodology, a type of basic or substantive research was used. The population is made up of 89 teachers from the primary educational institutions of the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district: Nuestra Señora de las Mercedes, Simón Bolívar, Señor de Amancaes and José Abel Alfaro Pacheco. Therefore, the sample is made up of 70 teachers from the district's primary level institutions. The sampling technique is non-probabilistic since the sample was selected intentionally. The technique with which data was collected is the survey and the instrument used was the questionnaire. According to the results found with the test, the Kendall Taub statistician was used, which obtained a value equal to 0.418, which allows determining the presence of a moderate relationship between the variables of managerial skills and strategic management. Likewise, the level of significance obtained is equal to 0.00, which is less than 0.05; therefore, it is concluded that the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted. Thus, concluding that there is a relationship between management skills and shared leadership from the teaching perception in public educational institutions at the primary level in the district of Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

Keyword: Management skills and strategic management

Introducción

En el trayecto de mi experiencia profesional, he podido visualizar que los directores que carecen de habilidades directivas afrontan ciertas dificultades en sus instituciones educativas, ya que, no se trabaja de manera conjunta, se observa falta de acompañamiento en las actividades de gestión u otras actividades, falta de interés en un verdadero monitoreo y caja de herramientas que oriente y conlleve a un buen desempeño a toda su plana docente.

En esa misma línea demuestran poca eficiencia al asumir sus cargos, por lo que se refleja en su gestión. Asimismo, falta de organización con su equipo de trabajo que viene a ser su plana docente, por lo que es imprescindible que el director debe demostrar habilidad directiva para desarrollar una buena gestión estratégica. Como menciona Pereda, López y Gonzales citado en Alles (2007) desarrollar y utilizar habilidades en cualquier trabajo o actividad se ha vuelto cada vez más importante para muchas empresas y organizaciones. En cualquier tipo de organización, las personas interactúan, cada una con un papel que desempeñar, desde los empleados "ordinarios" hasta los gerentes o supervisores. (s.p)

Asimismo, Manes (2005) menciona que “La gestión estratégica acerca al cuerpo directivo y docente un conjunto de herramientas de gestión para inducir el cambio hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y trascendencia institucional, a través del análisis de la cultura institucional, el liderazgo directivo, la dirección por objetivos y valores, los procesos de toma de decisiones, la delegación de tareas, el manejo de las reuniones y del tiempo, las comunicaciones efectivas, la oratoria para docentes, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el análisis transaccional” (p.49).

En efecto estas dos variables se entrelazan para un buen horizonte en el aspecto de gestión pedagógica institucional.

Debido a ello se realizó el trabajo de investigación titulada “Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docentes en las instituciones educativas del nivel primaria en el distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021”.

Precisamente por este motivo se planteó el problema general de la siguiente manera. ¿Qué relación existe entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021

Este trabajo de investigación se organizó en cuatro capítulos, de la siguiente manera: en el primer capítulo, el planteamiento del problema, conteniendo así la descripción de la realidad problemática, formulación problema general y específico, objetivo general y específicos, por consiguiente, la justificación.

Capítulo dos: el marco teórico, el cual incluye antecedentes y diseño teórico de la investigación. Capítulo tres: la metodología el cual engloba, la hipótesis, variable e indicadores, la operacionalización de variables, tipo de investigación, diseño de investigación, método, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad por último tratamiento estadístico. Capítulo cuatro: resultados a nivel descriptivo e inferencia, discusión de resultado.

Asimismo, en ese orden están las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y el anexo que contiene lo siguiente: matriz de consistencia, cuestionario de habilidades directivas y gestión estratégica, prueba de confiabilidad, solicitudes de permiso presentadas a las instituciones educativas y las fichas de validación de juicio de expertos. Finalmente, se presenta al mundo académico el presente trabajo de investigación considerando que posiblemente genere alguna discusión de esa manera permitirá enriquecer el conocimiento científico.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción De La Realidad Problemática

Las habilidades directivas en nuestro contexto nacional juegan un papel muy importante en cada institución educativa, porque el director tiene que despertar todas las destrezas y habilidades que respondan a las necesidades de cada centro educativo.

Coell et al (2021) aseveran que “las habilidades directivas están relacionadas con el liderazgo, donde los profesionales desarrollan sus competencias que les permiten convertirse en líderes más eficaces, aplicando herramientas comprometidas con el éxito de la organización; por lo tanto, se les considera como un conjunto de habilidades identificables donde solo el individuo toma el control de sus acciones y conducta” (p.1).

Para asumir el cargo directivo es tener la capacidad de saber conducir una organización con una serie de herramientas pedagógicas que le permita desempeñarse eficazmente en su campo laboral.

Asimismo, Pereda et al, citado en Alles (2007) menciona que en pleno siglo XXI, es cada vez más importante que las empresas y organizaciones desarrollen y utilicen habilidades de liderazgo en cualquier lugar de trabajo o actividad. En cualquier tipo de organización interactúan personas en las que cada una de ellas tiene un rol, desde empleados "ordinarios" hasta gerentes o supervisores. (s.p)

Asimismo, Madrigal et al (2009), menciona que la habilidad es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio de tiempo y economía y con el máximo de seguridad. Para que el directivo de cualquier empresa y organización logre un mejor desempeño se requiere entender, desarrollar y aplicar habilidades interpersonales, sociales y de liderazgo.

Por tanto, las habilidades directivas en nuestro contexto nacional se observa ciertas limitaciones, ya que, todo director tiene de cierta manera dificultad en desarrollar la habilidad en la conducción de ser director, se puede visualizar que los directores que carecen de habilidades directivas afrontan ciertas dificultades en sus instituciones educativas, ya que, no se trabaja de manera conjunta, se observa falta de acompañamiento en las actividades de gestión curricular u otras actividades, falta de interés en un verdadero monitoreo y caja de herramientas que oriente y conlleve a un buen desempeño a toda su plana docente, no reconocen sus fortalezas y debilidades como directores para contribuir en las relaciones laborales productivas, no reconoce las necesidades de su plana docente para poder motivar y a la vez ellos brinden un buen servicio, si no hay esa habilidad de detectar las necesidades educativas y motivación hacia los docentes no funcionará adecuadamente la organización escolar. Asimismo, los directores no muestran capacidad, destreza e ingenio y todo ello es necesario, si el director no tiene la habilidad necesaria pues no llegará a cumplir las metas que se puedan proponer para la mejora de dicha institución educativa. Asimismo, esto se lograría mediante la experiencia y aprendizaje lo cual permitirá tener buenos resultados en la conducción de director.

Precisamente, estos problemas que se ven en el contexto nacional también se visibilizan en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres, ya que, se puede observar que gran parte de los directores reducen sus funciones a aspectos meramente administrativos, y no propician las habilidades directivas, como también descuidan el aspecto pedagógico de sus docentes, no monitorean y visitan las aulas, hay limitaciones en cuanto al acompañamiento de los profesores, seguimiento hacia los actores educativos, escasez de capacitación para la mejora educativa como también brindar un servicio de calidad educativa, esto es claro ejemplo que hay falta de habilidad directiva como una gestión estratégica.

Por otro lado, Manes (2005) menciona que “la gestión estratégica acerca al cuerpo directivo y docente un conjunto de herramientas de gestión para inducir el cambio hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y trascendencia institucional, a través del análisis de la cultura institucional, el liderazgo directivo, la dirección por objetivos y valores, los procesos de toma de decisiones, la delegación de tareas, el manejo de las reuniones y del tiempo, las comunicaciones efectivas, la oratoria para docentes, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el análisis transaccional” (p.49).

Según Escalante et al (2009) menciona que la gestión estratégica es considerada como una:

Nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas. (p. 44)

La gestión estratégica en nuestro contexto nacional, viene atravesando ciertas limitaciones, ya que, al asumir el cargo de directivo solo se desempeñan como administrativos mas no como gestores estratégicos, por lo que no trabajan en conjunto, se ve el trabajo individualizado, falta de comunicación entre los trabajadores educativos ,no muestran eficacia, desempeño, compromiso con el trabajo, por ende poca participación social y responsable, falta de apoyo en la guía hacia los docentes, no establecen el trabajo articulado con los padres de familia, para que se involucren en la educación de sus hijos, no trabajan con los aliados estratégicos que una institución debe contar, no hay un mejoramiento continuo. Así mismo no se visualiza la innovación, hace

falta estrategias por parte del director en la atención de las demandas que tiene una institución para brindar un buen servicio educativo.

Por ello la gestión estratégica es todo un proceso que permite trabajar en conjunto diagnosticando la situación en el cual se encuentra la organización, propicia desarrollar habilidades, trabajar en equipo, busca mejorar las prácticas educativas para que así haya una mejora en las condiciones de la organización dentro de una institución educativa. la gestión estratégica permite asegurar los progresos que se esperan lograr en un periodo de tiempo ayudando a potenciar la gestión y las estrategias a fin de obtener mejores resultados así como el desarrollo de la competitividad colectiva y las prácticas innovadoras haciendo que cada actor asuma su compromiso con la institución En esa misma línea la gestión estratégica del director implica tomar decisiones, estrategias, asumir riesgos, retos en las instituciones, para mejorar el logro educativo ya que es pieza clave en el servicio educativo, la educación tiene que responder a las demandas de este mundo que está en constante cambio, por lo que los directivos y profesores deben asumir el reto de mejorar el servicio educativo hacia los estudiantes, brindándoles una enseñanza de calidad. Anteriormente las autoridades educativas que dirigían las instituciones tenían la identidad de ser administradores educativos por lo que había limitaciones y solo se regían al modelo de ser administrativista y en suma es más que eso.

Debido a este problema y situación se hace la perspectiva de esta investigación con la finalidad de diagnosticar, conocer y comparar el estado actual de habilidades directivas y gestión estratégica en las instituciones educativas el cual se constituirá en un elemento básico para la toma de decisiones y la mejora de habilidades directivas y gestión estratégica por parte de los directores. En las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?.

1.2.2. Problemas Específicos

PE 1 ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?

PE 2 ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?

PE 3 ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?

PE 4 ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?

PE 5 ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Verificar la relación que existe entre habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE 1 Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

OE 2 Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

OE 3 Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

OE 4 Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

OE 5 Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

1.4. Justificación

Al desarrollar la investigación se buscó conocer la relación y comparación existente entre la variable habilidades directivas y gestión estratégica desde la perspectiva

docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres del nivel primaria – Ayacucho, 2021, por lo que se justifica en los siguientes elementos.

1.4.1. Teórico

En el presente trabajo de investigación radica en conocer a profundidad el sustento teórico respecto a la variable habilidad directiva y variable gestión estratégica, con la investigación que se realiza, se busca la posibilidad de que los maestros y directores puedan complementar su conocimiento en cuanto a las habilidades directivas y la gestión estratégica para que conozcan mejor respecto a las variables de investigación.

Según Nonaka y Takeuchi (1999) “la relevancia de las habilidades directivas en las organizaciones surge de la necesidad de indagar las características esenciales que debe tener un líder para gestionar sus equipos de trabajo de manera efectiva, sea cual sea la estrategia planteada, todo con el objetivo de adaptarse y tener los mejores resultados” (p.63).

Para Pozner (2000) refiere que la gestión estratégica, es tener la capacidad de orientar bien a la institución educativa, además que:

La gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas.

Entonces, la gestión estratégica radica en ser capaz de manejar los aspectos que orientan el buen accionar del docente, a la vez haya mejor resultado en beneficio de los estudiantes, en consecuencia, eso debe saber manejarlo bien el directivo.

1.4.2. Práctica

Con la presente investigación, se buscó contribuir a conocer el problema de habilidades directivas y dentro de ello la gestión estratégica, como elemento fundamental para el desempeño laboral, mejor proceso de enseñanza y aprendizaje para que posteriormente se tome las determinaciones para la solución del problema. Asimismo, serán beneficiarios directamente los docentes y directores. Puesto que, permitirá conocer el estado actual de la variable habilidad directiva y gestión estratégica. Por consiguiente, ayude a resolver los problemas colaterales; como el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, el desempeño de los docentes y la calidad educativa en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres del nivel primaria.

1.4.3. Metodológica

Desde el punto de vista metodológico el presente trabajo de investigación permitió validar instrumentos contextualizados que posibilitará medir las variables habilidades directivas y gestión estratégica, asimismo el resultado obtenido se constituirá en base para desarrollar futuras investigaciones, que puedan contribuir al fortalecimiento de habilidades directivas y gestión estratégica. Lo expuesto concuerda con Hernández, Fernández y Baptista (2014), Méndez (2011) y Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) cuando precisa que “un estudio se justifica metodológicamente cuando se creará un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables, o estudiar de forma más adecuada a determinada población” (p.7). Por lo cual permitirá que esta sea válida como también confiable

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Pérez (2020), en la tesis cuyo título es “Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Libre”, se planteó como objetivo:

Establecer las habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional desde el desempeño de los cargos Directivos – Docentes en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Libre. El tipo de investigación descriptiva de enfoque cuantitativo. La población compuesta por hasta 100 personas naturales vitalicias, y la muestra se escogió (40) participantes, la técnica que se utilizó para recoger datos es encuesta y el instrumento fue el cuestionario, asimismo llegando a la conclusión, el estudio realizado sobre las habilidades directivas para favorecer el clima organizacional en la FCE de la UL representa un significativo avance en el tema a nivel personal, profesional y de seguro para la institución. Los análisis permitieron concluir que es importante proyectar un ejercicio de formación para reconocer y afianzar las habilidades directivas desde acciones concretas para los directivos docentes que actualmente se encuentra desarrollando alguna función directiva. En síntesis, se puede mencionar que las habilidades directivas son formas de actuar o comportamientos que se evidencian en el quehacer directivo, que se dan de manera habitual y son observables y percibidas por los colaboradores o equipos de trabajo que ayudan a que el directivo consiga el éxito en su función o tarea determinada propia de la responsabilidad adquirida.

2.1.2. Nacional

Ayala (2017), en la tesis de título “Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016”, se planteó como objetivo:

Determinar las habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna. El tipo de investigación es llamada pura o fundamental, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional causal, la población con que se trabajó estuvo conformado por 333 docentes de los tres niveles pertenecientes a la Red educativa N° 17 de la UGEL 02. La muestra que consideraron fueron 178 docentes que conforman la Red educativa N° 17 pertenecientes a la UGEL 02. Por consiguiente, la técnica que se utilizó es la encuesta la cual permitió recolectar datos para su análisis respectivo. Asimismo, el instrumento a utilizar fue el cuestionario y la conclusión a las cuales se llegaron fue que las habilidades directivas y gestión del conocimiento sí influyen en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente.

Ticona (2017) en el trabajo de investigación “Gestión educativa estratégica y disciplina escolar según los docentes de la I.E. José María Arguedas – San Martín de Porres 2015”, tuvo como finalidad:

Determinar la relación que existe entre gestión estratégica y disciplinar escolar. Fue un tipo de investigación aplicada, diseño descriptivo correlacional, la población fue constituido por 90 docentes de educación básica regular de la Institución Educativa N° 2027 José María Arguedas. La muestra también estuvo conformada por 90 docentes y fue intencionada, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó es el cuestionario. Por consiguiente, las conclusiones fueron las siguientes: Se demostró que existe relación directa y

significativa entre la gestión educativa estratégica y disciplina escolar, según los docentes de la I.E. José María Arguedas – San Martín de Porres 2015. Asimismo, indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir a mayores valores de liderazgo directivo, trabajo colaborativo, planeación participativa, participación social responsable y evaluación para la mejora continua, existirán mayores niveles en la disciplina escolar.

Quispe (2020), en la tesis cuyo título es “Gestión estratégica y habilidades directivas en la institución educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019”, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre gestión estratégica y habilidades directivas. El tipo de investigación es básica, nivel correlacional, diseño es no experimental de corte transversal. La población censal constó de 82 docentes. La técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento que se usó fue el cuestionario y las conclusiones a las que se arribó son las siguientes: Se concluye que existe una correlación moderada entre la gestión estratégica y las habilidades directivas, con un puntaje de 0,432. Por consiguiente, la correlación entre la planeación y las habilidades directivas es moderada, con un valor de 0,543. En efecto, existe una correlación moderada entre la organización y las habilidades directivas, con un valor de 0,496. Asimismo, la dirección y las habilidades directivas se relacionan moderadamente con 0,489. Por último, existe una correlación moderada entre el control y las habilidades directivas con 0,520.

Castillo (2017) en su trabajo de investigación titulado “Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 General Emilio Soyer Cabero - Chorrillos, 2017” detalla que:

Tipo de investigación básica, diseño en esta investigación fue el descriptivo– correlacional, de corte transaccional o transversal. Por consiguiente, la población

estuvo conformado por 1005 padres de familia, y 87 docentes, haciendo un total de 1092; la técnica que se utilizó fue la encuesta. Asimismo, el instrumento utilizado es el cuestionario y las conclusiones a las que se llegaron es que sí existe relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005. Por consiguiente, existe relación significativa entre las habilidades personales y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005 “General Emilio Soyer Cabero” – Chorrillos, 2017. Asimismo, existe relación significativa entre las habilidades profesionales y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005, como también existe relación significativa entre las habilidades sociales y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005. Sánchez (2017) en la tesis titulada “Las Habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016”, detalla que:

Tipo de investigación Básico, cuantitativo- correlacional causal, diseño de investigación es no experimental, cuantitativo. La población está conformada por 120 docentes de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, la técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento con el que se recogió los datos fue dos cuestionarios y la conclusión a las que se llegó fue que las habilidades directivas tienen influencia en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04. Asimismo, las habilidades directivas tienen influencia en cuanto a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control que corresponde a la variable gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas.

2.1.3. A Nivel Regional

Moreyra (2018) desarrollo la tesis titulada “Habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad de Huancavelica (2017)”, donde indica que el:

Tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación Descriptivo-correlacional. El diseño tomado en cuenta en la investigación es no experimental de corte transversal. La población y muestra lo constituyeron las 79 personas encuestadas y las conclusiones son las siguientes: Las evidencias han corroborado la presencia de una relación positiva entre las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. Por consiguiente, se ha determinado relación positiva entre sus dimensiones habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades de grupo y habilidades de comunicación y el compromiso organizacional en la Universidad Nacional de Huancavelica al año 2017.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Habilidades*

Según la Real Academia Española (2017) afirma que “habilidad procede de la palabra latina *habilitas,-ātis*, que significa capacidad y disposición para realizar algo o destreza en ejecutar una acción” (p.3), dicho de otra manera, es saber manejar y actuar en las diferentes situaciones que a uno se le pueda presentar.

Por otro lado, Rigby y Sánchez (2006) consideran que:

No existe una única definición sobre qué es una habilidad. Este término está siendo utilizado en los diferentes países sin tener un consenso. Las definiciones dependen del lente desde el cual se mira: el trabajo, la comunicación, la tecnología, la sociedad, lo psicosocial, la política. Lo cierto es que la habilidad es un constructo social. (p.3)

Si bien es cierto, hay muchas definiciones en cuanto al término habilidad, pero en la mayoría de los casos, coinciden en que es una capacidad y esta conlleva a que el

individuo se vaya perfeccionando o mejorando en cuanto asume un trabajo o tarea encomendada.

“Habilidad es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio de tiempo y economía y con el máximo de seguridad” desde el punto de vista de (Madrigal, 2009. p. 20) así pues la habilidad, se obtiene a través de la experiencia, y esto permite lograr asertivamente un propósito en un determinado tiempo.

2.2.2. *Habilidades Directivas*

El autor refiere que las habilidades directivas “son aquellas competencias, capacidades y conocimientos necesarios para poder manejarse así mismo, así como las relaciones con otros. Es una planeación de la ejecución supervisando y dirigiendo personal para el logro y cumplimiento de los objetivos de una organización” (Pereda y Berrocal, 2012, p. 3) en efecto se debe de cumplir y tomar en cuenta los requerimientos que un director debe de poseer para que posteriormente sepa direccionar una organización.

Al respecto Madrigal (2009) menciona que:

La Habilidad Directiva exige conocer qué hacen los directivos y qué deben hacer, qué precisan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos. Dirigir o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del área que se conduce o conducirá, se debe saber hacerlo, y para ello se necesitan habilidades y destrezas interpersonales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir el trabajo en equipo. (p.3)

Por ende, el asumir el cargo de directivo es saber conocer cuáles son las funciones y realizarlas con la mejor capacidad predispuesta para que toda la organización marche positivamente.

Por consiguiente, Madrigal (2006) sostuvo que:

Es el conjunto de competencias y habilidades que el directivo debe dominar en primera instancia, como: la comunicación, discernir en la toma de decisiones y sobre todo ser consciente de los riesgos que trae consigo estas decisiones, creatividad para ser un innovador constante, ser un líder al emprender un proyecto o programa, administrar correctamente los períodos y el tiempo suyo y el de su equipo de trabajo, saber trabajar en equipo y sobre todo ser asertivo. (p.27)

Hace referencia que el director debe tener la capacidad de comunicación. Por consiguiente, saber tomar decisiones, ante situaciones adversas que se le pueda presentar, por lo que también debe trabajar con su equipo, para una eficiente gestión.

Asimismo, Coell, Jiménez y Huilcapi citado en Wetten y Camerón (2021) aseveran que “las habilidades directivas están relacionadas con el liderazgo, donde los profesionales desarrollan sus competencias que les permiten convertirse en líderes más eficaces, aplicando herramientas comprometidas con el éxito de la organización; por lo tanto, se les considera como un conjunto de habilidades identificables donde solo el individuo toma el control de sus acciones y conducta” (p.1)

Para asumir el cargo directivo es tener la capacidad de saber conducir una organización con una serie de herramientas pedagógicas que le permita desempeñarse eficazmente en su campo laboral.

2.2.3. Dirección Y Habilidades Para La Dirección

Desde la posición de Madrigal (2009) refiere que “al ser la dirección una función que lleva a cabo una persona o un líder para influir en los demás al desempeñar un trabajo, se requieren ciertas habilidades para realizarla con éxito y de manera eficaz”. (p.42) es decir el quien lidera la dirección debe ser quien trabaje con inteligencia, eficiencia y astucia para involucre a su personal para el trabajo en conjunto y a la vez estos sean partícipes en lo objetivos que se quieran alcanzar.

Por otro lado:

Todo directivo debe tener una amplia habilidad de conceptualización que le permita pensar en términos de modelos, marcos de referencia y amplias relaciones, como lo exigen, por ejemplo, los planes a largo plazo. El directivo en todos los ámbitos tendrá que poseer habilidad técnica laboral, es decir, los aspectos técnicos de las actividades laborales. Habilidad de relacionarse o de ser líder porque toda persona que dirige tiene que motivar a los demás, comunicarse con ellos y, sobre todo, saber guiarlos. (Davis Keith y Newstrom W. John 1999, p. 43)

Es decir, el que asume el cargo de director debe poseer la habilidad necesaria en los aspectos que se requieran en toda organización, asimismo debe ser el que motive a los demás y ser orientador, guía, comunicativo con el equipo que trabaja.

2.2.4. Importancia De Las Habilidades Directivas

Cabe resaltar que la importancia de las habilidades directivas es un eje orientador que deberá tener en cuenta el directivo, asimismo:

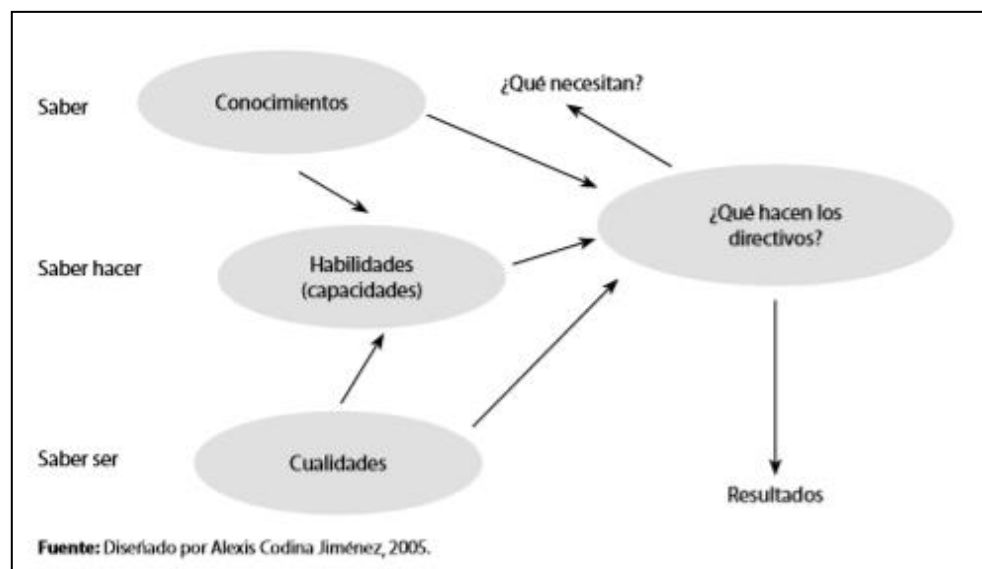
Su importancia estriba principalmente en conocer qué hacen los directivos y qué deben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos. El arte de dirigir o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del

área que se pretende conducir, se debe saber hacerlo, y para ello se requieren habilidades y capacidades interpersonales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir al equipo de trabajo. Esto, enlazado con las cualidades que debe tener el directivo, forma el trinomio para lograr un directivo exitoso. La figura ilustra que el directivo debe saber (conocimientos), saber hacer (capacidades y habilidades) y saber ser (cualidades). Con estos tres elementos el directivo será capaz de dar resultados. (Madrigal, 2009, p.27)

Entonces, quien lidera una organización o en este caso una institución educativa juega un papel importante, puesto que, es el quien hará que sus trabajadores se sientan motivados y con ganas de trabajar. Asimismo, tiene que saber de conocimientos que respondan a las necesidades de la institución, tener la capacidad, y cualidades, por lo que veremos en forma más detallada en la siguiente figura

Figura 1.

Flujograma de las habilidades directivas



La habilidad directiva tiene que ser propio del líder que asume el cargo de una dirección o un cargo en una organización.

La formación y el desarrollo de las habilidades directivas de quienes dirigen una empresa son fundamentales para lograr las metas trazadas por cada organización en su ámbito de competencia. A la vez que las habilidades directivas adquieren mayor importancia en las organizaciones, a nivel personal también se vuelve centro de interés para el desarrollo profesional de las personas. (Pineda et al., 2011, p.2)

Es decir, con las habilidades directivas que pueda tener el director, se podrá visualizar y concretar claramente las metas y objetivos que se puedan haber planteado para la organización, a la vez al director le permitirá seguir mejorando en su labor.

2.2.5. Liderazgo Y Dirección

Hablar de liderazgo hoy en día es importante para cada institución, organización, o grupo de organización social, por consiguiente:

La dirección es una función vital de la organización, “es el espacio donde se desarrolla el liderazgo organizacional, se pueden hacer planes, organizar y obtener recursos, pero no se logrará ningún resultado tangible hasta que se pongan en práctica las decisiones respecto de las actividades propuestas y organizadas” (Madrigal, 2009, p.173).

Cabe mencionar que, el liderazgo permitirá realizar planes, tener mejor organización, pero todo ello requiere, que posteriormente se concrete, ejecutando con múltiples actividades que encaminarán la organización.

2.2.6. Elementos De Las Habilidades Directivas

Liderazgo

Madrigal (2009) expresa que “El liderazgo es una condición humana universal. Y además es un tema apremiante en el contexto actual en el que vivimos una crisis de autoridad y la falta de líderes honestos, congruentes con lo que dicen y hacen” (p. 173); es decir, el ser líder es propio del ser humano, pero para ello debe de tener las condiciones

necesarias, para saber guiar, orientar a los demás, cuando vemos dificultades es ahí donde se puede observar al líder porque sabrá manejar la situación de la manera más pertinente.

Por consiguiente, en la actualidad se presentan los siguientes problemas:

a) *Crisis de autoridad*, “ahora se debe ganar la obediencia a través de la habilidad para manejar situaciones y tratar a la gente”.

b) *Interés creciente por la comunicación*, “hoy se le analiza, investiga y prueba en todas sus formas y dimensiones”.

c) *Situaciones de liderazgo*, “se debe aprender a ser líder y además a respetar a los líderes”.

d) *Paradoja del subdesarrollo científico y tecnológico* “esto ocasiona cambios sociales en los países latinoamericanos”.

e) *Cambios vertiginosos en lo social, económico, político y social*, “por ello, se requiere contar con líderes abiertos, creativos, innovadores y visionarios”.

f) *Tiempos de globalización*, “la apertura de las fronteras en los procesos de comercialización impacta a las culturas como esquemas de vida”.

g) *Multiculturalismo*.

h) *Era del conocimiento*.

En otras palabras, estos problemas se presentan en la actualidad y por ello se requiere que el líder conozca los aspectos mencionados líneas arriba, para que de esta manera reflexione y tenga presente que debe de cambiar, mejorar, estar predispuesto al cambio, que responda a las necesidades de cada contexto.

Comunicación

Como bien se sabe la comunicación es de suma importancia en todo aspecto por lo que el autor la define de la siguiente manera:

La comunicación es una actividad inherente al hombre, que le ha permitido su evolución individual y social. Tanto la comunicación verbal como la no verbal desempeñan un papel importante en la interacción con los demás al satisfacer una de las necesidades primordiales del ser humano, que es ser aceptado y valorado por las personas que están a su alrededor. (Madrigal, 2009, p.74)

Cabe precisar que la comunicación es propia de cada individuo, puesto que, ha servido para interactuar socialmente y a la vez uno exprese lo que piensa, y siente, a la vez esta comunicación tiene aliados gestuales que sirven para poder expresar mucho más eficiente lo que quiere dar a comunicar.

“La comunicación le ha permitido al hombre relacionarse con sus coetáneos; conseguir la satisfacción de sus necesidades; expresar sus deseos, sentimientos, anhelos y sueños; participar sus ideas, pensamientos y experiencias, así como conocer las de los demás” (Robbins, 2004, p. 75) así pues el comunicarse es dar a conocer o expresar la idea o sentimiento que uno tiene.

En opinión de Martínez y Abraham Nosnik (1998) refiere que “la comunicación como un proceso mediante el cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última dé una respuesta” (p.75) en pocas palabras la comunicación es la interacción de emitir un mensaje con la persona con quien se esté comunicando.

Motivación

De acuerdo con Madrigal (2009) “La literatura acerca de la dirección refiere que es el directivo quien debe motivar a sus subordinados, de ahí la importancia de desarrollar esta habilidad en los directivos y en quien tiene bajo su responsabilidad orientar y coordinar personas” (p. 216), vale la pena decir que el líder, es aquel quien debe motivar

a su equipo de trabajo de manera constante para que ello se sienta con la predisposición de trabajar eficazmente.

La motivación es como la gasolina que toda persona necesita para poder realizar cualquier trabajo, ya sea física e intelectualmente, por tanto:

La motivación de los trabajadores y de los directores de oficinas o sucursales es algo muy íntimo; está en la raíz de la propia personalidad y poco puede hacerse para despertarla si no surge de manera espontánea de ellos mismos. Depende de su fuero interno, de sus experiencias y de la credibilidad que sientan con respecto a sus jefes y directivos. (Fayne, 2004, p. 216)

La motivación es primordial a la vez debe estar permanentemente en cada ser humano, como también en un equipo de trabajo, porque se necesita que uno a los otros se motive para seguir con ese empuje en su labor del día a día, y de esta manera se logre buenos resultados en el compañía, organización u institución educativa.

Por consiguiente, Montfort et al (2005) Refiere que “la motivación como un proceso multicausal, dinámico, interno, que no es observable directamente, basado en el conocimiento de las causas por las que las personas se comportan de una manera u otra y varían su respuesta ante una misma situación” (p.207) dicho de otra manera la motivación es el empuje que realiza uno mismo por factores externos u internos, que se demuestra en lo que se esté realizando en un determinado momento.

Manejo de conflicto

El manejo de conflicto es una serie de estrategias para calmar la situación que ese pueda presentar en determinado momento:

Es detectar los disturbios cuando éstos se están gestando y tomar medidas para calmar a los involucrados. Es la capacidad de detectar posibles fuentes de conflicto, asumir la responsabilidad de la conducta propia, disculparse en caso

necesario y participar abiertamente en discusiones acerca de las perspectivas de cada uno. (Madrigal, 2017, p. 169)

Se puede entender que el manejo de conflicto es detectar cuál ha sido el problema o altercado que se haya podido presentar en diferentes momentos, analizarlos para luego tomar decisiones y solucionarlos de la mejor manera posible.

Así mismo, Loeher deduce que “es crucial el arte de escuchar; una vez que el banquero entendió la perspectiva más tolerante, se acabó el conflicto” (p.169) es decir lo que prima para el manejo de conflicto es saber escuchar, y ser más tolerante para poder sobrellevar la situación

Desde la posición de Madrigal (2009) para el manejo de los conflictos se tiene que tomar en cuenta lo siguiente:

- Asertividad.
- Asegurar motivación y confianza mutua.
- Buscar incentivos para cada parte.
- Lograr un equilibrio de poder entre las partes.
- Gestionar los esfuerzos de confrontación.
- Propiciar actos positivos para cada una de las partes.
- Fomentar la seguridad de los resultados parciales.
- Mantener un bajo nivel de tensión. Evitar la amenaza y la hostilidad.
- Dividir el conflicto y fomentar el uso de grupos para los distintos aspectos del conflicto.

Trabajo en equipo

Para trabajar en equipo se tomará en cuenta la combinación de esfuerzos individuales para lograr metas u objetivos ya sea en una institución educativa, organización, etc.

El equipo de trabajo es un tipo de grupo que se caracteriza por poseer rasgos muy definidos que lo distinguen de otros tipos de grupos. Sus integrantes son más participativos y socializan sus experiencias con los demás miembros del equipo, con lo que amplía su visión individual de la tarea o del problema. (Madrigal, 2009, p. 154)

Es decir, el equipo de trabajo es un grupo organizado quienes comparten funciones y tienen algo en común en este caso, un claro ejemplo sería, en una institución educativa, que todos buscan que sus estudiantes tengan buenos resultados en cuanto al procesos de enseñanza y aprendizaje.

Beneficios de trabajar en equipo dentro de las organizaciones:

- Para las empresas: incrementa la productividad y mejora la calidad.
- Para los grupos: reduce sus conflictos, aumenta el compromiso en las metas e incrementa la aceptación al cambio.

Para el trabajador mejora la autoestima, aumenta la colaboración con la dirección e incrementa la satisfacción laboral. (Madrigal, 2009, p. 154)

Asimismo, menciona que es un “conjunto de personas que poseen destrezas conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta en común” (Díaz, 2003, p.5). Es trabajar con un conjunto de personas que comparten roles semejantes y demuestran sus competencias.

En esa misma línea Álvarez (1997) refiere que, “es un grupo energizado que se ha comprometido para lograr objetivos comunes, que trabajan y gozan de ello, y que producen resultados de alta calidad”. (p.5). un equipo de personas que están comprometidos para alcanzar conjuntamente objetivos que desean concretizarlo.

2.2.7. *Gestión Estratégica*

Gestión

Cabe mencionar que la gestión es realizar operaciones, teniendo en cuenta una serie de capacidades para realizar un determinado trabajo:

El término gestión abarca al menos tres amplios campos de significado y aplicación. El primer punto se refiere a la acción de la gestión, que implica el esfuerzo diligente de una persona o grupo de personas para alcanzar un objetivo específico. Es un método para lograr un fin determinado por individuos. (Cruz, et al 2009, p. 42)

Entonces la gestión es realizar una serie de acciones donde quien asume el cargo de una organización tiene mayor tarea para gestionar y a la vez esta se pueda concretizar.

Por otro lado, Faga (2000) refiere que la gestión es “actividad dirigida a obtener y asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización” (p. 3) es decir que gracias a las actividades se concretizara los objetivos planteados en la organización.

Teniendo en cuenta a Villamayor y Lamas (1998) mencionan que “gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática”(p.2) en esta línea, gestionar es una acción organizada con los miembros del equipo de trabajo, donde se debaten diferentes posturas, para garantizar buenos objetivos ya sea en una organización.

La gestión es movilizar todas las capacidades que pueda tener el que asume una organización bien sea el caso de una institución educativa:

La gestión como un elemento vital para la organización y la calidad de desempeño de cualquier institución, en donde se sitúan dispositivos como el clima

organizacional, el liderazgo y los conductos gubernamentales; con estos elementos la gestión logra ser un proceso necesario, adecuado y relevante para la movilidad de toda institución. (Blanco & Quesada, s.f., p.57)

Refiere que en toda institución debe prevalecer lo que es la gestión, ya que es de suma importancia para el funcionamiento de la institución.

Gestión educativa estratégica

Manes (2005) menciona que “La gestión estratégica acerca al cuerpo directivo y docente un conjunto de herramientas de gestión para inducir el cambio hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y trascendencia institucional, a través del análisis de la cultura institucional, el liderazgo directivo, la dirección por objetivos y valores, los procesos de toma de decisiones, la delegación de tareas, el manejo de las reuniones y del tiempo, las comunicaciones efectivas, la oratoria para docentes, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el análisis transaccional” (p.49).

La gestión educativa estratégica juega un papel muy importante en la institución educativa para mejorar la organización educativa, por consiguiente:

La gestión educativa estratégica es entonces, una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas. (Cruz, et al., 2009, p. 44)

Entonces, implica que la gestión estratégica tiene una nueva mirada de realizar la organización, es más práctico y tiene mejores resultados.

Para Cruz, et al (2009) Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

a) *Centralidad en lo pedagógico*, “parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos”.

b) *Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización*, “supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones”.

c) *Trabajo en equipo*, “que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover”. Además, implica los procesos que faciliten la “comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada”.

d) *Apertura al aprendizaje y a la innovación*, “esta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral”.

e) *Asesoramiento y orientación para la profesionalización*, consiste en que “existan espacios de reflexión para la formación permanente, para *pensar el pensamiento*, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional”.

f) *Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro*, “que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución”.

g) *Intervención sistémica y estratégica*, “supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen”. (p.44)

Gestión escolar

Acerca de la gestión escolar señala Tapia (2003):

Es una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible. (p.47)

Se puede decir que la gestión escolar es donde se realiza y ejecuta toda situación orientada a lo pedagógico.

Asimismo, Rodríguez (2000) define que la gestión escolar es “estructura organizativa y relaciones entre las personas que desempeñan las funciones, cantidad de personal directivo, docente y de servicios. Relaciones de coordinación y subordinación, procedimientos de comunicación” (p.5) se deduce que la gestión escolar es una de las determinantes para concretar funciones en cuanto al aspecto pedagógico.

De acuerdo con el análisis del autor De la O (s.f.) define a la Gestión escolar como un proceso que:

Enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar

nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. (p.1)

En resumen, es realizar las tareas que se pueda presenciar en el quehacer educativo, puesto que, el que asume el cargo directivo tiene la tarea de la gestión escolar, asimismo, el autor menciona que:

Involucra la generación de diagnósticos, el establecimiento de objetivos y metas, la definición de estrategias y la organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas. Dependiendo de la focalización, es posible identificar grandes áreas de la gestión escolar: gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa, y gestión de la comunidad. (De la O, s.f, p.1)

El autor indica que la gestión escolar no solo realiza tareas del quehacer educativo, sino que también realiza un diagnóstico sobre cómo está yendo la institución y en base a ello implementa estrategias que puedan contribuir con la mejora en lo pedagógico.

Gestión pedagógica

Desde el punto de vista de Cruz et al (2010) quien habla sobre la gestión pedagógica hace énfasis en lo siguiente:

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. (p.62)

Cabe resaltar que es en la gestión pedagógica donde visualiza, como el profesor se desenvuelve y maneja el aula, el dominio del currículo, como realiza su planeación y

actividades de aprendizaje, que aciertos y desaciertos tiene para que acorde a ello mejore en cuanto a lo que viene apreciando en su labor educativa y tome decisiones para mejorarlas.

Rodríguez (2009) La gestión pedagógica, se entiende por el quehacer coordinado, planificado de acciones para que de esta manera se pueda potenciar el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los profesores del aula en su conjunto y de cierta forma direccionen en su práctica el cumplimiento de los procesos educativos.

Asimismo, Cruz (2010) menciona que:

La gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión; no se trata sólo de una disciplina teórica, su contenido está influido, además, por la cotidianidad de su práctica. De este modo, es una disciplina aplicada en un campo de acción en el cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa (p.62)

La gestión pedagógica busca concretar la misión que en toda institución se ha considerado ya sea dentro del aula y la institución con una intención que propicie buenos resultados.

En el presente trabajo de investigación se asume las dimensiones de gestión estratégica lo siguiente: “Liderazgo directivo, trabajo colaborativo, planeación estratégica, participación social responsable y evaluación para la mejora continua”.

Liderazgo directivo

Según Cruz et al (2010) menciona que muchos confunden que el papel de director es el líder, por lo cual él menciona lo siguiente:

El desempeño del director está ligado al liderazgo, aunque es importante reconocer la presencia de una estructura organizativa en la que existe una micropolítica que define el papel de los individuos, para así poder identificar otros estilos de liderazgo. Pensar en el liderazgo de manera unipersonal sería creer que solo el directivo puede desarrollarlo. Sin embargo, debemos reconocer que en cada institución educativa existen liderazgos no reconocidos o no compartidos. Por lo tanto, es necesario considerar las competencias de todos los actores escolares y utilizarlas para fortalecer la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos, con el fin de fomentar el compromiso de todos para mejorar nuestros resultados educativos. (p.87)

Si bien es cierto el que asume la dirección es el líder quien organizará y por medio de su autoridad delegará tareas, informaciones sobre la situación educativa, etc. , pero esta idea de que el líder hace y cumple la función de todas las tareas de la institución debe cambiar la forma de pensar puesto que los que los acompañan también tienen la capacidad de asumir retos de acuerdo a sus fortalezas y capacidades que tenga cada profesor y personal administrativo, para que así de esta manera haya mejor organización y trabajen de la mejor manera posible, en beneficio de la educación de los estudiantes.

Trabajo colaborativo

De acuerdo con Cruz et al (2009) Conceptualiza el trabajo colaborativo de la siguiente manera:

Un equipo es un conjunto de individuos con habilidades complementarias, que dependen unos de otros para establecer y cumplir propósitos y metas compartidas, cuando estas personas suman esfuerzos para resolver un objetivo común, anteponen su interés para lograrlo y consiguen desarrollar una buena comunicación, altos niveles de confianza, cooperación y colaboración. Para

distinguir la efectividad en un trabajo de equipo, habrá que remitirse a su capacidad de organización, a su funcionamiento y a sus resultados. (p. 63)

Es decir, es la unión de cada individuo que conforma una organización para trabajar de manera planificada y organizada, para consolidar todo lo que se podría plantear para el bien de la institución.

Por consiguiente, Cruz (2009) menciona sobre el trabajo colaborativo que “implica procesos que faciliten la comprensión, la planificación, la acción y la reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo. Establecer un sistema de colaboración contribuye a la generación de un clima organizacional en el ámbito del sistema educativo” (p.95). Cabe señalar que para trabajar en equipo todos los miembros quienes se conforman se tienen que involucrar, para así de esa manera se pueda trabajar eficazmente y apoyarse mutuamente en las tareas que se podría presentar y necesitar.

Planeación estratégica

La planeación estratégica se define como un proceso sistemático y sistémico que busca mejorar de manera continua la gestión, a través de la autoevaluación y consensos, para orientar las acciones del colectivo escolar hacia metas a corto plazo. “Una planeación estratégica es participativa cuando en la escuela se involucra a los alumnos, padres de familia, maestros, director y, como apoyos externos, al supervisor, jefe de sector y/o de enseñanza. Su diseño, ejecución y seguimiento es responsabilidad” (Cruz et al, 2009, p.66).

Por ende, la planeación va permitir gestionar eficazmente los objetivos que se desea alcanzar, puesto que permitirá tomar decisiones de manera conjunta con el equipo de trabajo.

Por otro lado, Armijo (2009) “La Planificación Estratégica, PE, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones

en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen” (p.5). cabe precisar que la planificación estratégica es un eje orientador para apoyarse en una organización.

Armijo (2009) indica que “la Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos” (p.5).

Para considerar una planeación estratégica oportuna se debe tener en cuenta:

- *Evitar la parálisis por el análisis*, “cuando los resultados estratégicos son insuficientes para satisfacer las demandas de la sociedad”.
- *Dar un tratamiento adecuado*, “a las resistencias personales para adoptar la cultura de la planeación y evaluación institucionales como estrategias de mejoramiento continuo de la calidad educativa”.
- *Mantener la continuidad*, “en la elaboración y aplicación de planes estratégicos para obtener los resultados esperados”.

Asimismo, la planeación estratégica permite monitorear los avances y tomar decisiones oportunas que requiere:

- Claridad en la misión y la visión de futuro.
- Considerar los valores que comparte el personal de la institución educativa.
- Contemplar la realización de un balance de los recursos físicos, humanos, académicos y económicos con los que se cuenta para responder a las expectativas y satisfacer las necesidades de la sociedad.
- Proyección de las acciones y decisiones a realizar en el corto, mediano y largo plazo.

- Evaluar los procesos y los resultados en los diferentes plazos.

Participación social responsable

El autor sostiene que la participación social responsable engloba a que se relacionen los aliados educativos como los padres de familia, municipalidad y comunidad:

La participación social parte de las opiniones de la sociedad y sus organizaciones como evaluadoras de las políticas públicas para que éstas sean modificadas o reelaboradas al ejercer cierta presión considerando el bien común. En el caso de la escuela, está referida a la participación de los padres de familia, comunidad y organismos interesados en el acontecer de la escuela, en cooperar con el colegiado en la formulación y ejecución del plan escolar tomando decisiones conjuntas y realizando tareas de contraloría social. (Cruz et al,2009, p.73)

Como afirma el autor es necesario que la comunidad, organizaciones, padres de familia maestros y directores se comprometan con la educación de los estudiantes, puesto que si todos se involucran tendremos mejores resultados.

Cruz et al (2009) indican que la participación social responsable debe prevalecer en todo tipo de organización con fines comunes, donde prevalezca la responsabilidad, compromiso, las predisposiciones de querer lo mejor y en bien de la institución.

De otra parte, el autor Cruz et al (2009) con respecto a la definición del banco mundial indica que:

El fomento de la participación social contribuye a la formación de capital social, el cual consiste en las normas y conexiones que posibilitan la colaboración colectiva. El capital social no se limita a ser la suma de las instituciones que sostienen una sociedad, es también el elemento cohesionador que las mantiene unidas según el Banco Mundial. Se basa en el valor intrínseco y colectivo de las

comunidades, así como en las corrientes de apoyo mutuo que emergen de estos grupos. (p.74)

Teniendo en cuenta el concepto líneas arriba, la participación social responsables es un compromiso colectivo que a la vez fomenta y fortalece el trabajo en conjunto y por lo que es un valor agregado que será beneficioso para dicha organización en la que se esté laborando.

Evaluación para la mejora continua

De acuerdo con Cruz, et.al (2009) es la “valoración colectiva y crítica de los procesos implementados en sus fases de planeación, desarrollo e impacto, caracterizada por una actitud que asume la responsabilidad por los resultados propios y con apertura a juicios externos, factores fundamentales para la toma de decisiones” (p.70).

Por tanto, la evaluación es una valoración de todo el proceso que se ha trabajado, para que de esta manera se vaya viendo los resultados, por consiguiente, se decida tomar decisiones que ayuden a mejorar o cambiar las estrategias que se venían implementando.

Considera al conceptualizar la evaluación para la mejora continua Ruiz (1995) como:

Es un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones consecuente, con objeto de mejorar la actividad educativa valorada. (p.169)

Es decir, al evaluar se debe tener presente emitir juicios de valor sobre las situaciones que se esté suscitando en el plano educativo. Para que de esta manera propongan mejores estrategias de cambio en beneficio de institución educativa.

La evaluación para la mejora continua con base en Cruz et.al (2010) “En esta dinámica es fundamental que las distintas instancias educativas se asuman en constante mejoramiento, que realicen los ejercicios evaluativos como puntos de partida, de llegada y de reorientación de la tarea educativa, sus métodos, sus formas y sus fines” (p. 104). En efecto es importante tomar en cuenta la evaluación y esta se ponga en práctica para saber de cómo está yendo el trabajo, para luego tomar decisiones que respondan a las necesidades o falencias que se esté encontrando.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. *Habilidades*

La habilidad es lo que una persona adquiere para desempeñar funciones o tareas en otras palabras es la capacidad que uno tiene y esto lo adquiere a través de la experiencia y la práctica lo cual lo va obteniendo en su día a día.

2.3.2. *Habilidades Directivas*

Quiere decir que el director tiene el don de tener la capacidad de orientar a sus compañeros, asimismo influye su trabajo en los demás.

2.3.3. *Gestión*

Se entiende que gestión es realizar acciones y tomar decisiones que puedan facilitar solucionar algún suceso o hecho que se pueda estar presenciando, como también es buscar mecanismos ante un problema o una situación la cual queremos actuar gestionando de buena manera.

2.3.4. *Gestión estratégica*

Es realizar acciones adecuadas que puedan ayudar a mejorar situaciones de conflictos o limitaciones, como también es la habilidad de trabajar en equipo centrándose en lo pedagógico.

Capítulo III

Hipótesis Y Variables

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación entre habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

H e 1 Existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H e 2 Existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H e 3 Existe relación entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H e 4 Existe relación entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H e 5 Existe relación entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

3.2. Variables

V 1: Gestión estratégica

V 2: Habilidades directivas

3.3. Operacionalización De Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores y número de Ítems	Escala de medición y valoración
V. 1 Habilidades directivas	Madrigal (2006) sostuvo que es el “conjunto de competencias y habilidades que el directivo debe dominar en primera instancia, como: la comunicación, discernir en la toma de decisiones y sobre todo ser consciente de los riesgos que trae consigo estas decisiones, creatividad para ser un innovador constante, ser un líder al emprender un proyecto o programa, administrar correctamente los periodos y el tiempo suyo y el de su equipo de trabajo, saber trabajar en equipo y sobre todo ser asertivo” (p.27).	El cuestionario elaborado de habilidades directivas en base a las dimensiones establecidas, constituida por 44 ítems.	Liderazgo Comunicación Motivación Manejo de conflictos Trabajo en equipo	- Estilos de liderazgo - Desempeño - Capacitación - Comunicación intergrupala - Comunicación horizontal - Comunicación vertical - Motivación externa - Motivación interna - Colaborador de compromiso - Actitudes - Integración - Sinergias	ORDINAL Nunca (1) Casi siempre (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
V.2 Gestión Estratégica	Según Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Aranda y Segundo (2009) la gestión estratégica es considerada como una “nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar;	El cuestionario elaborado de gestión estratégica en base a las dimensiones establecidas y que	Liderazgo Compartido	Participa activamente en las diversas actividades de la I.E Establece compromisos con la institución. Brinda confianza a su personal.	ORDINAL Nunca (1) Casi siempre (2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores y número de Ítems	Escala de medición y valoración
	<i>pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas” (p .44).</i>	estará constituida por 33 ítems.	Trabajo colaborativo	Motiva a su personal. Promueve el trabajo en equipo. Cumplir propósitos y metas compartidas. Promueve una comunicación asertiva. Cultura efectiva de apoyo. Participa en la planificación.	Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Planeación estratégica	Promueve estrategias colaborativas. Compromiso organizacional. Promueve diálogos y acuerdos en la comunidad.	
			Participación social responsable	Promueve la participación de los docentes. Promueve la participación de los padres de familia.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores y número de Ítems	Escala de medición y valoración
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------------------------	---------------------------------

Evaluación para la mejora continua	<p>Promueve la participación de los estudiantes.</p> <p>Promueve la participación de diversas instituciones.</p> <p>Participa en la evaluación permanente.</p> <p>Obtiene satisfacción de los logros.</p> <p>Mantiene una actitud responsable en sus acciones.</p>
------------------------------------	--

Capítulo IV

Metodología

4.1. Tipo Y Nivel De Investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó un tipo de investigación básica o sustantiva. Al respecto Quispe (2012) menciona que, “es aquella que no persigue una utilización inmediata de los conocimientos obtenidos, esta se orienta a la búsqueda de un conocimiento teórico que amplíe y profundice comprensión en la ciencia pedagógica” (p.12).

4.2. Métodos

En el presente trabajo de investigación se utilizó como método:

4.2.1. Método Hipotético Deductivo

El método hipotético deductivo es un tipo de procedimiento el cual sirve para confrontar los hechos. Al respecto Quispe (2012) menciona que:

El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas premisas en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. La correspondencia de las premisas y conclusiones inferidas con los hechos científicos comprueba de manera inmediata la veracidad de la hipótesis. (p.102)

En otras palabras, utilizando este método logramos comprobar la veracidad de la hipótesis.

4.2.2. Método Inductivo Y Deductivo

A través del método inductivo y deductivo se extrajeron consecuencias o conclusiones en las que se aplicaron o se examinaron casos particulares presentados

Al respecto “La deducción y la inducción se complementan en el proceso del conocimiento científico. A partir del estudio de numerosos casos particulares se puede llegar

a determinar la generalización de estos” (Quispe, 2012, p.102). Se debe mencionar que la inducción es un tipo de razonamiento que consiste en ir de casos específicos a un conocimiento más amplio. Por otra parte, la deducción consiste en razonar partiendo de un conocimiento general para llegar a uno de menor nivel de generalidad. Tanto el método inductivo como el deductivo sirven para adquirir conocimiento.

4.2.3. Método De Análisis Y Síntesis

El método de análisis y síntesis son medios para seguir.

El análisis es la división mental o material de un objeto o problema en partes aspecto o cualidades que lo constituyan. El autor Quispe (2012) menciona que:

La síntesis es la operación inversa, es reunir las partes analizadas en el todo para examinar el fenómeno nuevamente en forma global, esto posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. El análisis y la síntesis son métodos fructíferos solo en el caso que se utilicen en estrecha unidad y relación de estos. (p.102)

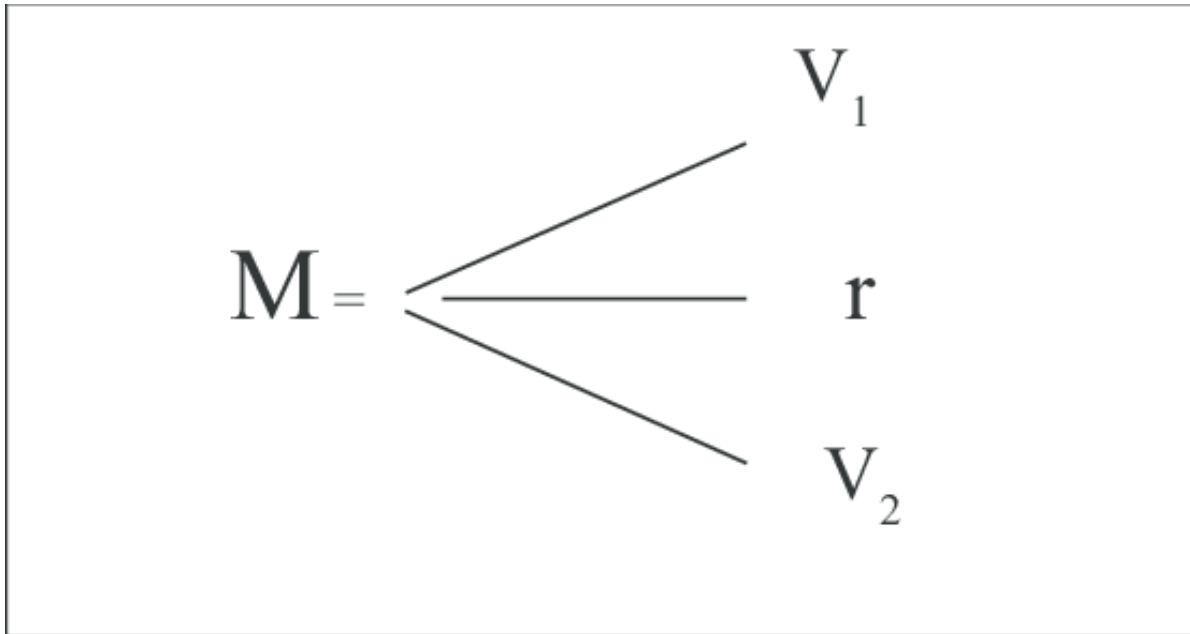
Vale decir que el método de análisis es conocer detalladamente, cualidades características, etc.

4.3. Diseño De Investigación

El diseño de investigación con la que se concretó la presente investigación será con el diseño correlacional. Al respecto Quispe (2012) menciona que:

Este diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en lo que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis correlacional.

Este esquema representativo del presente diseño es:



Donde:

M: Muestra (Instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray)

O1: Variable 1 (Liderazgo directivo)

O2: Variable 2 (Inteligencia emocional en docentes)

R: Representa las posibilidades de correlación entre las variables.

4.4. Población Y Muestra

4.4.1. Población

En presente trabajo de investigación se entiende que, “una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posee esta característica de denomina población o universo” (Tamayo, 1994, p.114).

Por tanto, en población del presente estudio de investigación estará constituida por las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tabla 1.*Población, número de profesores en las instituciones educativas*

Institución educativa	Lugar	N° de Profesores	M	F
Nuestra señora de las Mercedes	Av. las Mercedes	32	6	26
Simón Bolívar	Santa Elena	30	9	21
Señor de Amancaes	Conchopata	08	1	7
José Abel Alfaro Pacheco	Yanamilla	19	3	16

La población que se conforma según la tabla es de 89 profesores.

4.4.2. Muestra

Hernández, Baptista y Fernández (2010) sostiene que, “para el proceso cuantitativo la muestra es sub grupo de la población de interés (sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población”.

Tabla 2.*Muestra, número de profesores en las instituciones educativas*

Institución educativa	Lugar	N° de Docentes
Nuestra señora de las Mercedes	Av. las Mercedes	70
Simón Bolívar	Santa Elena	
Señor de Amancaes	Conchopata	
José Abel Alfaro Pacheco	Yanamilla	

La muestra está conformada según la tabla por 70 profesores.

4.5. Técnicas E Instrumentos

4.5.1. Técnica

De acuerdo con López y Fachelly (2015), con respecto a la técnica de investigación, menciona que:

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo. (p.11)

4.5.2. Instrumento

De acuerdo con López y Fachelly (2015), con respecto al instrumento de investigación, menciona que:

El cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo. El cuestionario es un instrumento rígido que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas. (p.17)

Según Quispe (2012) refiere que “los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger y procesar y analizar informaciones sobre hechos y fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas”.

4.6. Ficha técnica:

Tabla 3.*Ficha técnica del cuestionario habilidades directivas*

Instrumento	Cuestionario de Habilidades Directivas
Autor	Ayala Quiñonez, Teofanes Magna
Adecuación	Veliz Loayza, Mirian
País de origen	Perú
Significación	El objetivo de este instrumento es determinar cómo está la habilidad directiva desde la perspectiva docente, dado que es muy importante las habilidades para que el director lo ponga en práctica en la institución educativa.
Dimensiones	Liderazgo Comunicación Motivación Manejo de conflicto Trabajo en equipo
Duración	30 minutos
Validez	A través de juicio de expertos
Confiabilidad	Se probó su fiabilidad aplicando a una muestra piloto de 10 docentes, para la prueba de confiabilidad del instrumento, se aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Tabla 4.*Ficha técnica del cuestionario gestión estratégica*

Instrumento	Cuestionario de Gestión Estratégica
Autor	Ticona Cuba, Rosario
Adecuación	Veliz Loayza, Mirian
País de origen	Perú
Significación	El objetivo de este instrumento es determinar cómo está la gestión estratégica desde la perspectiva docente, dado que es muy importante la gestión para que la institución educativa marche bien
Dimensiones	Liderazgo compartido Trabajo colaborativo Planeación participativa Participación social responsable Evaluación para la mejora continua
Duración	Su aplicación durará 30 minutos
Validez	A través de juicio de expertos, con un nivel de aprobación muy buena.
Confiabilidad	Se probó su fiabilidad aplicando a una muestra piloto de 10 docentes, para la prueba de confiabilidad del instrumento, se aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach.
Escala de medición	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

4.7. Validez Y Confiabilidad De Instrumentos

4.7.1. Validez

Hernández, et.al., (2010), “La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.243). Para la validez de los instrumentos tiene que pasar por la aprobación por parte de tres expertos conocedores del tema, quienes confirmarán la validez de contenido.

Prueba De Validez

Para la obtención de la validez de los cuestionarios que permitieron recopilar la información se recurrió al juicio de tres expertos para cada instrumento, quienes luego de la correspondiente mejora de las observaciones realizadas emitieron el siguiente valor:

Tabla

5.

Validez del cuestionario sobre habilidades directivas

Experto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Promedio
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Promedio											78

El promedio obtenido de las valoraciones realizadas por los expertos, respecto al cuestionario sobre habilidades directivas, equivale a un promedio de 78% de validez, lo que permite afirmar que el instrumento es válido.

Tabla 6.*Validez del cuestionario sobre gestión estratégica*

Experto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Promedio
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Promedio											80

El promedio obtenido de las valoraciones realizadas por los expertos, respecto al cuestionario sobre gestión estratégica, equivale a un promedio de 80% de validez, lo que permite afirmar que el instrumento es válido.

4.7.2. *Confiabilidad De Los Instrumentos*

Según Bernal (2010), la confiabilidad se refiere a la “consistencia de las puntuaciones obtenidas para la misma persona, cuando se le evalúa en distintas ocasiones y con el mismo instrumento”. Por consiguiente, se somete al estadígrafo Alpha de Cronbach. Cuyo esquema es el siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Fuente: <http://carlosarvelo701.blogspot.com/p/blog-page.html>

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa Cronbach

Prueba De Confiabilidad

Resultados de prueba de confiabilidad del cuestionario sobre habilidades directivas

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	44

El resultado que presenta la prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0, 878; cuyo valor permite afirmar que el cuestionario sobre habilidades directivas presenta buena confiabilidad.

Resultados de prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	33

El resultado que presenta la prueba Alpha de Cronbach muestra un valor igual a 0, 870; cuyo valor permite afirmar que el cuestionario sobre gestión estratégica presenta buena confiabilidad.

Técnicas de procesamiento de datos

Para analizar los datos, se emplea el software estadístico SPSS versión 23, que facilita la creación de tablas de porcentajes y descripciones. Además, se lleva a cabo una prueba de normalidad para determinar el uso adecuado de un estadígrafo al realizar la prueba de hipótesis.

4.9. Aspectos Éticos

Se optó por obtener el consentimiento informado a través de una solicitud dirigida a la institución, en la que se solicita la autorización necesaria para llevar a cabo la tesis, por motivos éticos. Igualmente, las normas APA son aplicadas para asegurar el respeto a la autoría del material bibliográfico utilizado en la tesis.

Capítulo V

Resultados Y Discusión

5.1. A Nivel Descriptivo

Tabla 7.

Tabla de contingencia de las variables de habilidades directivas y gestión estratégica

		Gestión				Total
		Casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Habilidades	Casi nunca	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	0 0,0%	2 2,9%
	a veces	2 2,9%	4 5,8%	7 10,1%	0 0,0%	13 18,8%
	casi siempre	0 0,0%	5 7,2%	33 47,8%	14 20,3%	52 75,4%
	siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
Total		2 2,9%	9 13,0%	42 60,9%	16 23,2%	69 100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 7, respecto de la variable habilidades directivas, se observa que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre se observa la presencia de habilidades directivas. En lo referente a la gestión estratégica, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 60,9% considera que casi siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir, que existe relación entre las variables estudiadas como es las habilidades directivas y gestión

estratégica, lo que significa, que a una buena habilidad directiva le corresponde una buena gestión estratégica en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tabla 8.

Tabla de contingencia de la dimensión liderazgo compartido y habilidades directivas.

		Tabla cruzada habilidades*liderazgo					Total
		Liderazgo					
		Nunca	Casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Habilidades	Casi nunca	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	0 0,0%	2 2,9%
	a veces	2 2,9%	0 0,0%	4 5,8%	5 7,2%	2 2,9%	13 18,8%
	casi siempre	0 0,0%	2 2,9%	7 10,1%	23 33,3%	20 29,0%	52 75,4%
	siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
	Total	2 2,9%	2 2,9%	11 15,9%	30 43,5%	24 34,8%	69 100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 8, respecto de la variable habilidades directivas, se aprecia que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre se observa la presencia de liderazgo compartido. En lo referente a la dimensión de liderazgo compartido, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 43,5% considera que casi siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir que existe relación entre las variables estudiadas. Vale decir, que a una buena

habilidad directiva le corresponde un buen liderazgo compartido en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tabla 9.

Tabla de contingencia de la dimensión trabajo colaborativo y habilidades directivas.

		Tabla cruzada habilidades*trabajo				
		Trabajo				
		Casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total
Habilidades	Casi nunca	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	0 0,0%	2 2,9%
	a veces	2 2,9%	0 0,0%	8 11,6%	3 4,3%	13 18,8%
	casi siempre	0 0,0%	3 4,3%	22 31,9%	27 39,1%	52 75,4%
	siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
Total		2 2,9%	3 4,3%	32 46,4%	32 46,4%	69 100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 9, respecto de la variable directiva, se aprecia que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre se observa la presencia de liderazgo compartido. En lo referente a la dimensión de trabajo colaborativo, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 46,4% considera que casi siempre y siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir que existe relación entre las variables estudiadas. Lo que significa, que a una buena habilidad directiva le corresponde un buen trabajo colaborativo en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tabla 10.

Tabla de contingencia de la dimensión planeación estratégica y habilidades directivas.

		Tabla cruzada habilidades*planeación				Total
		Planeación				
		Casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Habilidades	Casi nunca	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
	a veces	2 2,9%	4 5,8%	4 5,8%	3 4,3%	13 18,8%
	casi siempre	0 0,0%	7 10,1%	26 37,7%	19 27,5%	52 75,4%
	siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
	Total	2 2,9%	11 15,9%	30 43,5%	26 37,7%	69 100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 10, respecto de la variable directiva, se aprecia que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre, se observa la presencia de liderazgo compartido. En lo referente a la dimensión de planeación participativa, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 43,5% considera que casi siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir que existe relación entre las variables estudiadas. Es decir, que a una buena habilidad directiva le corresponde una buena planeación estratégica en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

Tabla 11.

Tabla de contingencia de la dimensión participación social responsable y habilidades directivas.

		Tabla cruzada habilidades*participación			
		Participación			
		a veces	casi siempre	siempre	Total
Habilidades	Casi nunca	2 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%
	a veces	8 11,6%	5 7,2%	0 0,0%	13 18,8%
	casi siempre	21 30,4%	29 42,0%	2 2,9%	52 75,4%
	siempre	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%	2 2,9%
	Total	31 44,9%	34 49,3%	4 5,8%	69 100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 11, respecto de la variable directiva, se aprecia que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre se observa la presencia de liderazgo compartido. En lo referente a la dimensión de participación social responsable, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 49,3% considera que casi siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir que existe relación entre las variables estudiadas. Esto quiere decir, que a una buena habilidad directiva le corresponde una buena participación social responsable en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray

Tabla 12.

Tabla de contingencia de la dimensión evaluación para la mejora continua y habilidades directivas.

			Tabla cruzada habilidades*evaluación			
			Evaluación			
			A veces	casi siempre	siempre	Total
Habilidades	Casi nunca	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
	a veces	Recuento	6	5	2	13
		% del total	8,7%	7,2%	2,9%	18,8%
	casi siempre	Recuento	3	31	18	52
		% del total	4,3%	44,9%	26,1%	75,4%
	siempre	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
	Total	Recuento	9	38	22	69
		% del total	13,0%	55,1%	31,9%	100,0%

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

En la tabla 12, respecto de la variable directiva, se aprecia que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente a 75,4% considera que casi siempre se observa la presencia de liderazgo compartido. En lo referente a la dimensión de evaluación para la mejora continua, se aprecia, que el porcentaje mayoritario de docentes equivalente al 55,1% considera que casi siempre existe una gestión estratégica. Estos resultados permiten inferir que existe relación entre las variables estudiadas. Esto significa, que a una buena habilidad directiva le corresponde una buena evaluación para la mejora continua en las instituciones del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

5.2. A Nivel Inferencial

5.2.1. Prueba De Normalidad

Tabla 13.

Prueba de normalidad de las variables de habilidades directivas y gestión estratégica.

Resultado de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo	0,264	69	0,000
trabajo	0,280	69	0,000
planeación	0,232	69	0,000
participación	0,294	69	0,000
evaluación	0,296	69	0,000
gestión	0,316	69	0,000
habilidades	0,439	69	0,000

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba “Kolmogorov-Smirnov” reporta los resultados con valores por debajo de 0,05 por lo que se concluye que:

Las variables estudiadas no presentan distribución normal. En consecuencia, se determina el uso del estadígrafo tau b de Kendall para hallar la prueba de hipótesis correspondiente.

5.3. Prueba De Hipótesis General

A. Sistema de hipótesis

H.o: No existe relación entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

H.a: Existe relación entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 14.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y gestión estratégica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,418	0,079	4,019	0,000
N de casos válidos		69			

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall el resultado obtenido tiene un valor igual a 0,418 que permite determinar la presencia de una moderada relación entre las variables habilidades directivas y gestión estratégica. Con respecto a la significancia el valor es 0,00 que es menor a 0,05; entonces, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Significa que existe relación entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

5.3.1. Primera Hipótesis Específica

Ho: No existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

Ha: Existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 15.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,298	0,094	2,879	0,004
N de casos válidos		69			

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall reporta un valor igual a 0,298 que indica una baja relación entre las variables habilidades directivas y liderazgo compartido. El nivel de significancia reporta 0,04 que es menor a 0,05; concluyendo en rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre Habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones

educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

5.3.2. Segunda Hipótesis Específica

H.o: No existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

H.a: Existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 16.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,306	0,094	2,931	0,003
N de casos válidos		69			

Fuente: Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall reporta un valor de 0,306 donde indica una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión trabajo colaborativo. El nivel de significancia obtenido es igual a 0,03 que es menor a 0,05;

rechazando así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

5.3.3. Tercera Hipótesis Específica

H₀: No existe relación entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H_a: Existe relación entre habilidades directivas y planeación estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 17.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y planeación estratégicas

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,194	0,126	1,507	0,132
N de casos válidos		69			

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall reporta un valor de 0,194 que determina muy baja la relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión planeación estratégica. El nivel de significancia es 0,132 que es mayor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre Habilidades directivas y planeación estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

5.3.4. Cuarta Hipótesis Específica

Ho: No existe relación entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

Ha: Existe relación entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 18.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y participación social

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,319	0,109	2,597	0,009
N de casos válidos		69			

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall reporta un valor de 0,319 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión participación social responsable. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,09 que es mayor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

5.3.5. Quinta hipótesis específica

H₀: No existe relación entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

H_a: Existe relación entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

B. Nivel de significancia:

0,05

C. Estadígrafo:

Tau b de Kendall

Tabla 19.

Prueba Tau_b de Kendall, relación entre habilidades directivas y evaluación

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,367	0,099	3,210	0,001
N de casos válidos		69			

Fuente: “Datos extraídos de las encuestas a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”.

De acuerdo con la prueba Tau_b de Kendall reporta un valor de 0,367 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión evaluación para la mejora continua. El nivel de significancia obtenido es igual a 0,01 que es menor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación entre Habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

Discusión

Habilidades directivas ha sido un tema de interés por lo que Madrigal (2009) exige conocer qué hacen los directivos y qué deben hacer, qué precisan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos.

Dirigir o liderar requiere de conocimientos técnicos acerca del área que se conduce o conducirá, se debe saber hacerlo, y para ello se necesitan habilidades y destrezas interpersonales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir el trabajo en equipo. (p.3)

Es decir, el asumir el cargo de directivo es saber conocer cuáles son las funciones y realizarlas con la mejor capacidad predispuesta para que toda la organización marche positivamente. Por otro lado:

En relación a la gestión educativa estratégica es, una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas. (Cruz, et al 2009, p. 44)

Entonces esto implica que la gestión estratégica tiene una nueva mirada de realizar la organización, es más práctico y tiene mejores resultados.

Los resultados obtenidos en la investigación confirman la hipótesis general, concluyendo que hay una relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión estratégica de las variables estudiadas. Siendo parecido a los obtenidos por Quispe (2020), quien encontró una conexión moderada entre la gestión estratégica y las habilidades directivas en su investigación. Con ello, el autor nos menciona, que mientras

se visibilice una buena habilidad directiva habrá una buena gestión estratégica en la institución educativa que propiciaran buenos resultados en sus gestiones de trabajo.

De igual modo Castillo (2017) en su trabajo de investigación concluye, que sí existe relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005

De igual modo respecto a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre la variable Habilidades directivas y la dimensión de liderazgo compartido desde la percepción docente, variable Habilidades directivas y la dimensión trabajo colaborativo desde la percepción docente, como también no existe relación entre la variable Habilidades directivas y la dimensión planeación estratégica desde la percepción docente, no existe relación entre la variable Habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente y por último si existe relación entre la variable Habilidades directivas y la dimensión evaluación para la mejora continua desde la percepción docente. Resultados que son similares y concuerdan con la investigación por Sánchez (2017) las habilidades directivas tienen influencia en cuanto a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control que corresponde a la variable gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas.

De acuerdo a las investigaciones realizadas la prueba de hipótesis correspondiente se puede concluir que existe relación entre las habilidades directivas y la gestión estratégica y asimismo se relacionan con sus diversas dimensiones. Este resultado se corrobora con la conclusión con Castillo (2017) en su trabajo de investigación cuando concluye que quien sostiene que los resultados obtenidos mostraron que existe relación significativa entre las habilidades profesionales y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005, como también existe relación significativa entre las habilidades sociales y la gestión de alianzas estratégicas en la IEPGP N° 6005.

En efecto, como menciona el autor las habilidades directivas, juegan un papel muy importante ya que, de ello va a depender un buen manejo de gestión para que haya un trabajo colaborativo, una planeación participativa y una evaluación para la mejora continua, aflorando un buen manejo de gestión estratégica y asimismo los docentes de su institución lo puedan percibir para que trabajen de manera planificada, organizada, evaluada y para la mejora continua.

Finalmente, el estudio realizado es un punto de partida para una comprensión más profunda de las variables objeto de estudio, por lo que estos resultados ayudarán a futuros estudios a comprender estas variables en muestras más amplias, permitiendo generalizar los resultados obtenidos, decisiones correctas y apropiadas para mejorar la calidad de vida de la institución, las cuales se reflejarán en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,418 que permite determinar la presencia de una moderada relación entre las variables habilidades directivas y gestión estratégica. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,00 que es menor a 0,05; por tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.
2. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,298 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y liderazgo compartido. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,04 que es menor a 0,05; por tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.
3. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,306 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión trabajo colaborativo. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,03 que es menor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas

públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

4. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,194 que permite determinar la presencia de muy baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión planeación estratégica. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,132 que es mayor a 0,05; por tanto, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre habilidades directivas y planeación estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.
5. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,319 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión participación social responsable. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,09 que es mayor a 0,05; por tanto, se concluye que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.
6. De acuerdo con los resultados hallados con la prueba Tau_b de Kendall se obtiene un valor igual a 0,367 que permite determinar la presencia de una baja relación entre las variables habilidades directivas y la dimensión evaluación para la mejora continua. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es igual a 0,01 que es menor a 0,05; por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre habilidades directivas y

evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones obtenidas a lo largo del presente trabajo, se propone las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer las habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres.
- Fortalecer las habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres.
- Mejorar las habilidades directivas y planeación estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres.
- Implementar estrategias para favorecer las habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres.
- Fortalecer las habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres.

Referencias Bibliográficas

- Ayala, M. (2017). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016. [tesis de doctorado, escuela de pos grado, Universidad César Vallejo. Perú].*
<file:///C:/Users/hp/Desktop/pos%20grado%20gestion%20educacional/Pos%20grado%20ciclo%20II/TESIS%20I/TESIS/tesis%20habilidades%20directivas/habilidades%20directivas%20trabajar%20con%20esto.pdf>
- Aguirre, G, Serran, B, Sotomayor, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. Universidad y Sociedad [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195.*
<http://rus.ucf.edu.cu/>
- Beltrán, L, Rodríguez, L, Méndez, C. (2014). *Habilidades Directivas Esenciales: Desarrollo de Ventajas Competitivas en las Organizaciones por Medio del Talento Humano [tesis de maestría, universidad de Bogotá Bogotá].*
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3442/PROYECTO-DE-GRADO-2015-6-38.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, Cesar, A. (2010) *Metodología de la investigación. Tercera edición. Editorial Pearson Colombia.*
- Castillo, R. (2017). *Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 “General Emilio Soyer Cabero” - Chorrillos, 2017.[Tesis de maestría, escuela de pos grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú].*
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1846/TM%20AD-Ad%203646%20C1%20-%20Castillo%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cameron, D. (2017). *Trabajo en Equipo. Corporación universitaria Iberoamericana, facultad de ciencias empresariales.5*
<https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>
- Coello, J, Jimenez, M, Huilcapi, N. (2021). *Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. Scielo*
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700039
- Escalante, J, Mejía, J, Ramos, J, Villa, M, Aranda, M y Segundo, M. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa escuelas de calidad. México. D.R © Secretaría de Educación Pública, 2009 Argentina 28, Colonia Centro Histórico, C.P. 06020, México, D.F De la o Casillas, JA (Sf). Gestión escolar.*
<https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Escalante et.al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégico (Programa Escuela de Calidad).*http://upnmorelos.edu.mx/2013/documentos_descarga_2013/fuentes_informacionMEB/MEB064%20MGEE.pdf
- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica. Artículo Científico. Universidad César Vallejo, Perú.*
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Huergo, J (S f) *Los procesos de Gestión.2.*
<http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- López, P, Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.*
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

- Madrigal, et. at. (2009). *Habilidades directivas*. México. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria. Editorial Mexicana.
- Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires-Mexico. Editorial Granica S.A
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_para_instituciones/d2PCJ51_LwYC?hl=es&gbpv=1&dq=gesti%C3%B3n+estrategica+en+el+campo+educativo+seg%C3%BAn+autores&pg=PA20&printsec=frontcover
- Murray, P. (2002). *Gestión-Información-Conocimiento*. Escuela de Bibliotecarios de la Biblioteca Nacional de Buenos Aires - Argentina.3
<https://www.redalyc.org/pdf/161/16114402.pdf>
- Pereda, F, Tomas, G, Gonzáles, F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. Revista OmniaScience, 3 <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Ied-Martha-Alles.pdf>
- Portillo, M. (2016). *Educación por habilidades y retos para el sistema educativo*. Revista educación. Universidad de Costa Rica Costa Rica.3.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>
- Quispe, G. (2020). *Gestión estratégica y habilidades directivas en la Institución Educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019*[Tesis de maestría, escuela de pos grado, Universidad César Vallejo. Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46581/Quispe_LG-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quispe, R (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Edit: Universidad nacional de san Cristóbal de huamanga. Perú.
- Rafael, W, Moreyra, J. (2018). *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de huancavelica - año 2017*. [Tesis de la Universidad Nacional De Huancavelica. Perú]. https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2272/TESIS-ADMINI-2018_RAFAEL%20y%20MOREYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2018) *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. *Revista digital Investigación y Negocios*.3 http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf
- Rodríguez, N. (2000). *Gestión escolar y calidad de la enseñanza*. Universidad de los andes Venezuela. *Revista Venezolana de Educación*. 5 <https://www.redalyc.org/pdf/356/35641006.pdf>
- Sánchez, R. (2017). *Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016*. [Tesis de maestría, escuela de pos grado, Universidad César Vallejo. Perú]. <file:///C:/Users/hp/Desktop/pos%20grado%20gestion%20educacional/Pos%20grado%20ciclo%20II/TESIS%20I/TESIS/tesis%20gesti%C3%B3n%20estrategica/gestion%20estrategica%20y%20habiliddes%20directivas/gesti%C3%B3n%20estrategica.pdf>
- Ticona, R. (2017). *Gestión educativa estratégica y disciplina escolar según los docentes de la I.E. José María Arguedas – San Martín de Porres 2015*. [Tesis de maestría, escuela de pos grado, Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8349/Ticona_CRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	variable/indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>Pg ¿Qué relación existe entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021</p> <p>problemas específicos</p> <p>Pe 1</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Og Verificar la relación que existe entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Oe 1</p> <p>Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hg Existe relación entre Habilidades directivas y Gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H.e 1</p> <p>Existe relación entre habilidades directivas y liderazgo compartido desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>H.e 2</p>	<p>Habilidades Directivas</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Desempeño</p> <p>Capacitación</p> <p>Comunicación intergrupala</p> <p>Comunicación horizontal</p> <p>Comunicación vertical</p> <p>Motivación externa</p> <p>Motivación interna</p> <p>Colaborador de compromisos</p> <p>Actitudes</p> <p>Integración</p> <p>Sinergias</p> <p>Gestión estratégica</p>	<p>Instrumento</p> <p>El instrumento que se utilizará en el presente trabajo de investigación con cuestionario de encuesta</p> <p>Población:</p> <p>Las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra conformada por la institución de</p>

<p>del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe 2</p> <p>¿Qué relación existe habilidades directivas trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe 3</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe 4</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y</p>	<p>de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe 4</p> <p>Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y</p>	<p>Existe relación entre habilidades directivas y trabajo colaborativo desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>H.e 3</p> <p>Existe relación entre habilidades directivas y planeación participativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>H.e 4</p> <p>Existe relación entre habilidades directivas y participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de</p>	<p>Participa activamente en las diversas actividades de la I.E</p> <p>Establece compromisos con la institución.</p> <p>Brinda confianza a su personal.</p> <p>Motiva a su personal.</p> <p>Promueve el trabajo en equipo.</p> <p>Cumplir propósitos y metas compartidas.</p> <p>Promueve una comunicación asertiva.</p> <p>Cultura efectiva de apoyo.</p> <p>Participa en la planificación.</p> <p>Promueve estrategias colaborativas.</p> <p>Compromiso organizacional.</p> <p>Promueve diálogos y acuerdos en la comunidad.</p> <p>Promueve la participación de los docentes.</p>	<p>“Nuestra señora de las Mercedes” y “Simón Bolívar” “Señor de Amancaes” y “José Abel Alfaro Pacheco” del nivel de primaria</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación básica o sustantiva.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN</p> <p>ORDINAL</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>
--	--	--	---	--

<p>participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe 5</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021?</p>	<p>participación social responsable desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe 5</p> <p>Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p> <p>H.e 5</p> <p>Existe relación entre habilidades directivas y evaluación para la mejora continua desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho, 2021.</p>	<p>Promueve la participación de los padres de familia.</p> <p>Promueve la participación de los estudiantes.</p> <p>Promueve la participación de diversas instituciones.</p> <p>Participa en la evaluación permanente.</p> <p>Obtiene satisfacción de los logros.</p> <p>Mantiene una actitud responsable en sus acciones.</p>	
---	--	--	---	--

Anexo 2

Instrumento N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL
INSTRUMENTO N 1

Cuestionario sobre Habilidades Directivas

ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a describir las habilidades de la directora de la institución educativa donde Ud. Labora. Le agradeceré que responda a las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Institución Educativa:

Edad

Año de servicio:

Sexo: M () F ()

Condición:

Nombrado ()

Contratado ()

INFORMACIÓN GENERAL

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Solo debe marcar una sola vez por cada frase.

N°	Dimensión: Liderazgo	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El directivo dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas					
2	El directivo delega autoridad, involucra la toma de decisiones					
3	El directivo es blando, permite que la plana docente haga lo que quiere.					
4	El directivo administra bien el tiempo en las reuniones, respeta los horarios.					
5	El directivo delimita y define como se organiza el trabajo					

6	El directivo sabe integrar los recursos técnicos, materiales y humanos para realizar el trabajo.					
7	El directivo sabe dirigir, toma las decisiones de acuerdo con las actividades propuestas.					
8	El directivo tiene capacidad de controlar las actividades hacia los objetivos					
9	El directivo sabe motivar a sus profesores para seguir adelante con las actividades.					
10	El directivo confía en sí mismo y sus profesores, sabe compartir la responsabilidad y el poder.					
11	El directivo es conciliador, sabe ajustar los ánimos cuando se tienen opiniones opuestas entre sus profesores.					
12	El directivo tiene autoridad jerárquica porque le da el puesto.					
13	El directivo tiene autoridad profesional, conoce lo que se hace en el cargo que tiene.					
14	El directivo tiene autoridad moral, tiene congruencia en lo que dice y en lo que hace.					
	Dimensión: Comunicación	Valoración				
		1	2	3	4	5
15	El directivo al dar una indicación se cerciora que se entendió el mensaje.					
16	El directivo promueve el rumor dentro de la organización.					
17	El directivo al comunicarse expresa con facilidad sus emociones.					
18	El directivo facilita la comunicación, baja la información con oportunidad a través de la estructura.					
19	El directivo utiliza la comunicación entre su plana docente para que conozca sus fortalezas, debilidades y amenazas.					
20	El directivo escucha con atención propuestas y opiniones de su plana docente.					
21	El directivo tiene la habilidad de hablar correctamente en público.					

22	La comunicación no verbal de mi director, a través de sus movimientos corporales son adecuadas.					
23	El directivo sabe redactar correctamente un documento.					
Dimensión: Motivación		valoración				
		1	2	3	4	5
24	El directivo me motiva para iniciar una actividad y realizarla con calidad.					
25	El directivo me motiva para lograr buenos resultados.					
26	Cuando se tiene un desempeño exitoso, mi director fomenta sentimientos de logro.					
27	Las recompensas que otorga mi director son congruentes con el desempeño de los profesores.					
28	Las recompensas que autoriza mi director son motivantes con valor para la plana docente.					
29	Cuando obtengo buenos resultados, mi director me motiva por el esfuerzo realizado.					
30	Cuando logro resultados por debajo de lo esperado, mi director no me motiva para poder mejorar.					
Dimensión: Manejo de conflictos		valoración				
		1	2	3	4	5
31	El directivo diagnostica en forma precisa las causas de un conflicto.					
32	El directivo tiene la capacidad de seleccionar una estrategia apropiada para manejar un conflicto.					
33	El directivo es hábil para resolver las disputas interpersonales de manera efectiva					
34	El directivo tiene control de sus emociones ante cualquier situación laboral.					
35	El directivo toma decisiones acertadas sin perder control.					
36	El directivo tiene la capacidad de interpretar las emociones de su persona.					
Dimensión: Trabajo en equipo		valoración				

		1	2	3	4	5
37	El directivo fomenta en su equipo de trabajo los esfuerzos coordinados de todos sus miembros.					
38	El directivo promueve entre su equipo de trabajo un alto nivel de responsabilidad.					
39	El directivo cuida que ningún miembro no sea valorado, todos son tratados como parte integral del equipo de trabajo.					
40	El directivo recompensa y reconoce al individuo más que el equipo de trabajo					
41	El directivo tiene fallas para orientar a los miembros de equipo de trabajo.					
42	El directivo proporciona autonomía a los miembros de equipo					
43	El directivo desarrolla la credibilidad entre los miembros de equipo					
44	El directivo establece metas y una visión que motiva al equipo					

¡Muchas Gracias!

Anexo 3*Instrumento N° 2*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL
INSTRUMENTO N 2
CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer aspectos relacionados a Gestión Estratégica en la institución educativa. La información que nos aporte será con fines de estudio. Le agradecemos por su apoyo y sinceridad.

INFORMACIÓN GENERAL

Institución Educativa:

Edad

Año de servicio:

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado ()

Contratado ()

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente las preguntas y marque con una "x" la escala valorativa según sea su caso. Le pedimos sinceridad en las respuestas a fin de contribuir a la fidelidad del trabajo de investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Solo debe marcar una sola vez por cada frase.

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Compartido						
1	¿Participa usted en la formulación o mejora de la misión y visión de la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Interviene Ud. Activamente en las diferentes comisiones que te delega el directivo?					
3	¿Se siente Ud. Involucrado con los diversos proyectos de la institución educativa?					
4	¿Los directivos promueven el compromiso con cada uno de sus docentes en las diversas actividades?					
5	¿El director consigue la confianza de los docentes para lograr los objetivos previstos en la IE?					
6	¿El director promueve a los docentes para que puedan ser líderes?					

7	¿Los directivos motivan a sus trabajadores en las actividades propias?					
8	¿El director brinda facilidades a los docentes para desenvolverse en diversas funciones?					
DIMENSIÓN 2: Trabajo colaborativo		1	2	3	4	5
9	¿Promueve el director trabajar en equipo para cumplir las metas institucionales?					
10	¿Promueve Ud. en sus estudiantes el trabajo en equipo?					
11	¿Se esfuerza Ud. por lograr las metas compartidas?					
12	¿Se esfuerzan sus colegas para lograr las metas y propósitos de la IE?					
13	¿Los directivos se comunican con Ud. dando a entender clara y concretamente su punto de vista y lo que quieren?					
14	¿Se comunica Ud. con sus estudiantes transmitiendo en todo momento sus deseos y lo hace con claridad?					
15	¿Percibe Ud. que sus colegas de la I.E. suman sus esfuerzos para resolver un objetivo común?					
16	¿El director promueve la cooperación en las diversas actividades de la IE?					
DIMENSIÓN 3: Planeación estratégica		1	2	3	4	5
17	¿Todos los miembros de la comunidad educativa participan en la planeación conjuntamente con los directivos para el logro de la misión y visión de la IE?					
18	¿Promueve Ud. En los estudiantes, ¿que participen sugiriendo temas a desarrollar en el aula?					
19	¿Los directivos promueven estrategias creativas para el logro de la visión y misión de la IE?					
20	¿Promueve Ud. Estrategias didácticas creativas que permitan un mejor logro en las competencias de los estudiantes?					
21	¿Percibe Ud. Que los docentes se sienten identificados e involucrados plenamente con la I.E?					
22	¿El director realiza diálogos entre los miembros de su comunidad educativa para seleccionar la dirección de diversas acciones?					
DIMENSIÓN 4: Participación social responsable		1	2	3	4	5

23	¿El director organiza grupos de trabajos, donde participan activamente los miembros de la comunidad de la comunidad educativa?					
24	¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por el personal directivo para tomar decisiones de la IE?					
25	¿El director permite la participación de los padres de para tomar acuerdos para mejorar la IE?					
26	¿En la IE se promueve la participación de los estudiantes para lograr las metas institucionales?					
27	¿Participan los ex alumnos en las decisiones importantes de la I.E?					
28	¿La IE tiene convenios con instituciones cercanas para el apoyo en diversas actividades?					
29	¿La IE se beneficia de los convenios establecidos con sus aliados más cercanos?					
DIMENSIÓN 5 : Evaluación para la mejora continua		1	2	3	4	5
30	¿Se promueve en la IE una evaluación continua y permanente de las actividades o acciones desarrolladas?					
31	¿La comunidad educativa participa promoviendo nuevas acciones o actividades para una mejora continua?					
32	¿Se siente satisfecho de los logros obtenidos por la IE en este último año?					
33	¿El director mantiene una actitud responsable sobre los resultados que la IE consigue?					

¡Muchas Gracias!

Anexo 4*Prueba de confiabilidad 01***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES****DIRECTIVAS**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	44

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	27,17	30,333	,347	,878
ITEM2	27,08	25,902	,667	,864
ITEM3	27,08	29,538	,381	,877
ITEM4	27,00	29,818	,388	,877
ITEM5	27,00	31,273	,126	,886
ITEM6	26,67	28,424	,521	,871
ITEM7	26,75	26,205	,755	,859
ITEM8	26,75	27,659	,542	,871
ITEM9	27,00	26,545	,765	,859
ITEM10	26,75	25,295	,747	,859
ITEM11	27,08	25,902	,667	,864

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM12	27,08	29,538	,381	,877
ITEM13	27,00	29,818	,388	,877
ITEM14	27,00	31,273	,126	,886
ITEM15	26,67	28,424	,521	,871
ITEM16	26,75	26,205	,755	,859
ITEM17	26,75	27,659	,542	,871
ITEM18	27,00	26,545	,765	,859
ITEM19	26,75	25,295	,747	,859
ITEM20	27,08	25,902	,667	,864
ITEM21	27,08	25,902	,667	,864
ITEM22	27,08	29,538	,381	,877
ITEM23	27,00	29,818	,388	,877
ITEM24	27,00	31,273	,126	,886
ITEM25	26,67	28,424	,521	,871
ITEM26	26,75	26,205	,755	,859
ITEM27	26,75	27,659	,542	,871
ITEM28	27,00	26,545	,765	,859
ITEM29	26,75	25,295	,747	,859
ITEM30	27,08	25,902	,667	,864
ITEM31	27,08	29,538	,381	,877
ITEM32	27,00	29,818	,388	,877
ITEM33	27,00	31,273	,126	,886
ITEM34	26,67	28,424	,521	,871
ITEM35	26,75	26,205	,755	,859
ITEM36	26,75	27,659	,542	,871
ITEM37	27,17	29,242	,392	,877
ITEM38	27,00	29,091	,524	,872
ITEM39	26,92	28,447	,799	,864

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM40	27,33	29,879	,377	,877
ITEM41	27,08	25,902	,667	,864
ITEM42	27,08	29,538	,381	,877
ITEM43	27,00	29,818	,388	,877
ITEM44	27,17	27,606	,654	,865

Anexo 5

Prueba de confiabilidad 02

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	27,17	30,333	,347	,878
ITEM2	27,08	25,902	,667	,864
ITEM3	27,08	29,538	,381	,877
ITEM4	27,00	29,818	,388	,877
ITEM5	27,00	31,273	,126	,886
ITEM6	26,67	28,424	,521	,871
ITEM7	26,75	26,205	,755	,859
ITEM8	26,75	27,659	,542	,871
ITEM9	27,00	26,545	,765	,859
ITEM10	27,08	25,902	,667	,864
ITEM11	27,08	29,538	,381	,877
ITEM12	27,00	29,818	,388	,877

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM13	27,00	31,273	,126	,886
ITEM14	26,67	28,424	,521	,871
ITEM15	26,75	26,205	,755	,859
ITEM16	26,75	27,659	,542	,871
ITEM17	27,00	26,545	,765	,859
ITEM18	27,17	30,333	,347	,878
ITEM19	27,08	25,902	,667	,864
ITEM20	27,08	29,538	,381	,877
ITEM21	27,00	29,818	,388	,877
ITEM22	27,00	31,273	,126	,886
ITEM23	27,17	29,242	,392	,877
ITEM24	26,75	27,659	,542	,871
ITEM25	27,00	26,545	,765	,859
ITEM26	27,17	30,333	,347	,878
ITEM27	27,00	29,091	,524	,872
ITEM28	26,92	28,447	,799	,864
ITEM29	27,08	29,538	,381	,877
ITEM30	27,00	29,818	,388	,877
ITEM31	27,00	31,273	,126	,886
ITEM32	27,33	29,879	,377	,877
ITEM33	27,17	27,606	,654	,865



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



San José de Yanamilla, 23 de junio del 2021

OFICIO N° 14 - 2021 - UGEL-HG-DIR- I.E. N° 38984-18/Mx-P.

SEÑORA : VELIZ LOAYZA, Mirian

Estudiante de maestría de pos grado UNSCH.

PRESENTE

ASUNTO : Comunica AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REF. : SOLICITUD

Me dirijo a Ud. para comunicarle la autorización correspondiente para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la I.E. N° 38964-18/Mx-P "José Abel Alfaro Pacheco", para ejecutar tesis que lleva por título: HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.

Atentamente,


 UGEL HUAMANGA
 I.E. JOSÉ ABEL ALFARO PACHECO

 Prof. Adán Palomino Valdivia
 DIRECTOR

Ofic. 2021
 Dir. APV.
 Celular: 976824006

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES.

VELIZ LOAYZA, Mirian, estudiante de la maestría de pos grado con mención en Gestión educacional de la UNSCH, identificada con DNI N° 75947019 y con domicilio en la AV. Amancaes 639, celular N° 990101012 ante usted recorro y expongo:

Que, habiendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación en el curso de tesis de la maestría en gestión educacional, requiero recabar datos de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, para lo cual, me dirijo a su despacho y solicito la autorización correspondiente, para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación de mi instrumento de investigación a los docentes de su institución, para ejecutar mi tesis que lleva por título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.**

POR LO EXPUESTO:

A usted, Señora. Directora, suplico acceder a mi petición.

Ayacucho, 21 de Junio del 2021

Mirian Veliz
Loayza

Firmado digitalmente
por Mirian Veliz
Loayza
Fecha: 2021.06.21
14:56:03 -05'00'

.....
DNI: 75947019



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES.

VELIZ LOAYZA, Mirian, estudiante de la maestría de pos grado con mención en Gestión educacional de la UNSCH, identificada con DNI N° 75947019 y con domicilio en la AV. Amancaes 639, celular N° 990101012 ante usted recorro y expongo:

Que, habiendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación en el curso de tesis de la maestría en gestión educacional, requiero recabar datos de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, para lo cual, me dirijo a su despacho y solicito la autorización correspondiente, para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación de mi instrumento de investigación a los docentes de su institución, para ejecutar mi tesis que lleva por título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.**

POR LO EXPUESTO:

A usted, Señora. Directora, suplico acceder a mi petición.

Ayacucho, 21 de Junio del 2021

Mirian Veliz
Loayza

Firmado digitalmente
por Mirian Veliz Loayza
Fecha: 2021.06.21
14:56:41 -0500'

DNI: 75947019

cel. 990101012



Escaneado con CamScanner

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER.

SEÑORA DIRECTORA DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR.

VELIZ LOAYZA, Mirian, estudiante de la maestría de pos grado con mención en Gestión educacional de la UNSCH, identificada con DNI N° 75947019 y con domicilio en la AV. Amancaes 639, celular N° 990101012 ante usted recurro y expongo:

Que, habiendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación en el curso de tesis de la maestría en gestión educacional, requiero recabar datos de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, para lo cual, me dirijo a su despacho y solicito la autorización correspondiente, para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación de mi instrumento de investigación a los docentes de su institución, para ejecutar mi tesis que lleva por título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.**

POR LO EXPUESTO:

A usted, Señora. Directora, suplico acceder a mi petición.

Ayacucho, 21 de Junio del 2021

Mirian Veliz
Loayza

Firmado digitalmente por
Mirian Veliz Loayza
Fecha: 2021.06.21
15:19:34 -05'00'

.....
DNI: 75947019

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

9 de julio de 2021.

SEÑORITA: VELIZ LOAYZA, Mirian

Estudiante de maestría de pos grado UNSCH.

PRESENTE

ASUNTO: Comunica AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REF. : SOLICITUD

Me dirijo a Ud. para comunicarle la autorización correspondiente para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la I.E. **“SIMÓN BOLIVAR”**, para ejecutar tesis que lleva por título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.**

Atentamente,

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER.

**SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SEÑOR DE AMANCAES"**


VELIZ LOAYZA, Mirian, estudiante de la maestría de pos grado con mención en Gestión educacional de la UNSCH, identificada con DNI N° 75947019 y con domicilio en la AV. Amancaes 639, celular N° 990101012 ante usted recurro y expongo:

Que, habiendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación en el curso de tesis de la maestría en gestión educacional, requiero recabar datos de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, para lo cual, me dirijo a su despacho y solicito la autorización correspondiente, para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación de mi instrumento de investigación a los docentes de su institución, para ejecutar mi tesis que lleva por título: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.**

POR LO EXPUESTO:

A usted, Señora. Directora, suplico acceder a mi petición.

Ayacucho, 9 de julio de 2021



MIRIAN VELIZ LOAYZA
DNI: 75947019



2021.

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

Recibí 2 Formularios de Cuestionario

1) Habilidades Directivas

2) Gestión Estratégica

Ayacucho, 27 de Setiembre

VELIZ LOAYZA Mirian, estudiante de la maestría de pos grado con mención en Gestión educacional de la UNSCH, identificada con DNI N° 75947019 y con domicilio en la AV. Amancaes 639, celular N° 990101012 ante usted recuro y expongo



DIRECCION REGIONAL EDUCACION
AYACUCHO UGEL HUANCA
I.E. 38012 Sr. DE AMANCAES A.C.D.
L. Morales
Lic. E. Lorena Morales Pareja
DIRECTORA

Que habiendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación en el curso de tesis de la maestría en gestión educacional, requiero recabar datos de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Andrés Bello Cáceres Doregaty, para lo cual me dirijo a su despacho y solicito la autorización correspondiente, para acceder a la información sobre la cantidad de docentes que laboran en el nivel primario, posteriormente, realizar la aplicación de mi instrumento de investigación a los docentes de su institución, para ejecutar mi tesis que lleva por título: HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANDRÉS BELLO CÁCERES DOREGATAY DEL NIVEL PRIMARIO- 2021.

POR LO EXPUESTO:

A usted, Señora, Directora, suplico acceder a mi petición.

Ayacucho, 9 de Julio de 2021

MIRIAN VELIZ LOAYZA

DNI: 75947019





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Gestión estratégica

Autora: Veliz Loayza, Mirian

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		-0	-6	-11	-16	-21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
11. D	CLARIDAD																					90	
12. D	OBJETIVIDAD																						90
13. D	ACTUALIDAD																						90
14. A	ORGANIZACIÓN																						90
15. C	SUFICIENCIA																						90
16. I	INTENCIONALIDAD																						90
17. C	CONSISTENCIA																						90
18. C	COHERENCIA																						90
19. M	METODOLOGÍA																						90
20. P	PERTINENCIA																						90

PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando Alfredo Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía - Humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha:

Ayacucho, 20 de agosto de 2022

Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
 Dipl. N° A1238890

Nombres y Apellidos	Delia Ayala Esquivel	DNI	28443918
Título Profesional	Lic. Pedagogía Infantil y Psicología		
Especialidad			
Grado Académico	Doctora		
Mención	Educación		



Dra. Delia Ayala Esquivel

Lugar y Fecha: Ayacucho, junio 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho -2021.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Gestión estratégica.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100
11. D	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio																				70
12. D	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				70
13. D	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				70
14. D	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				70
15. D	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				70
16. D	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				70
17. D	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				70
18. D	COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				70
19. D	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				70
20. D	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				70

PROMEDIO DE VALORACION

70

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena c) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Sidney Figueroa Lizarbe	DNI	95045360
Título Profesional	Licenciado en Ciencias de la Educación		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Magister		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 02 de junio de 2021.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Mg. Sidney Figueroa Lizarbe

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 194-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Mirian Veliz Loayza
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho - 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	19% de similitud
N° DE TRABAJO	2236387249
FECHA	22-nov.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de noviembre del 2023.



Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho - 2021

por Mirian Veliz Loayza

Fecha de entrega: 22-nov-2023 04:37p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2236387249

Nombre del archivo: TESIS_VELIZ_LOAYZA.docx (7.24M)

Total de palabras: 21983

Total de caracteres: 123588

Habilidades directivas y gestión estratégica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

alicia.concytec.gob.pe

8	Fuente de Internet	1 %
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0565-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 12:00. m. de 25 de Agosto de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS** y la **Mg. Reneé Elena MOZO ROJAS**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES – AYACUCHO - 2021**. Presentada por la **Bach. Mirian VELIZ LOAYZA** Teniendo como asesor al **Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Mirian VELIZ LOAYZA** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las...13:20... hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las...13:29..... hrs. Del 25 de agosto 2023.

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS
Miembro

.....
Mg. Reneé Elena MOZO ROJAS
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....
.....