

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



TESIS:

**Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes
de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista,
Ayacucho 2024**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Felix Wilber TORRES ALARCON

ASESOR:

Dr. Alejandro Máximo HUAMÁN DE LA CRUZ

AYACUCHO - PERÚ

2026

A mi familia, por ser mi pilar fundamental, por su amor incondicional, comprensión y apoyo constante a lo largo de este camino académico. A Sylvia, por su paciencia, aliento y comprensión durante las largas horas dedicadas a este proyecto. A Franck Antony y Harold Benjamín, quienes son mi inspiración diaria y el motivo por el cual me esfuerzo por mejorar la educación.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por brindarme la oportunidad de cursar y culminar exitosamente mi Maestría en Gestión Educacional. Esta institución ha sido un pilar fundamental en mi formación académica y profesional, proporcionándome un entorno enriquecedor de aprendizaje y desarrollo.

A los docentes de la Maestría en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para abordar los desafíos y oportunidades en la gestión educativa.

A mi asesor el Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Sus comentarios y su compromiso con mi desarrollo académico fueron fundamentales para la culminación de este trabajo.

A los directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo de las instituciones educativas que participaron en este estudio. Su disposición y aportes fueron fundamentales para obtener los datos necesarios y enriquecer el análisis de esta investigación.

Índice

Página de jurados	ii
Declaración jurada de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I Planteamiento del problema	17
1.1. Descripción de la situación 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	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación	22
1.4.1. Justificación teórica	22
1.4.2. Justificación práctica	23
1.4.3. Justificación metodológica	24

Capítulo II Marco teórico	26
2.1. Antecedentes.....	26
2.1.1. Antecedentes internacionales	26
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	27
2.1.3. Antecedentes regionales	29
2.2. Bases teóricas	30
2.3. Bases conceptuales.....	57
Capítulo III Metodología	60
3.1. Formulación de hipótesis	60
3.1.1. Hipótesis general	60
3.1.2. Hipótesis específicas.....	60
3.2. Variables	60
3.4. Tipo y nivel de investigación.....	61
3.4.1. Tipo de investigación.....	61
3.4.2. Nivel de investigación	61
3.5. Método.....	61
3.5.1 Método hipotético - deductivo.....	61
3.6. Diseño de investigación.....	62
3.7. Población y muestra.....	62
3.7.1. Población	62
3.7.2. Muestra	64
3.7.3 Técnica muestral.....	65
3.8. Técnicas e instrumentos.....	66

3.8.1. Técnicas	66
3.8.2. Instrumentos	66
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	69
3.9.1. Validez.....	69
3.9.2. Confiabilidad	70
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	72
3.11. Aspectos éticos	72
Capítulo IV. Resultados y discusión.....	74
4.1. Resultados a nivel descriptivo	74
4.2. Resultados a nivel inferencial	77
4.2.1. Prueba de normalidad	77
4.2.2. Prueba de hipótesis.....	78
4.2.2.1. Prueba de hipótesis general.....	78
4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1.	79
4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 2.	81
4.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 3.	82
4.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 4.	84
4.3. Discusión de resultados	85
Conclusiones.....	90
Recomendaciones	92
Referencias bibliográficas.....	93
Anexos	100

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	60
Tabla 2. Población de docentes de las I.E. del distrito de San Juna Bautista 2024	63
Tabla 3. Muestra de docentes de las I.E. del distrito de San Juna Bautista 2024	64
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario sobre habilidades gerenciales.....	67
Tabla 5. Ficha técnica del cuestionario sobre planificación curricular.....	68
Tabla 6. Validez del cuestionario sobre habilidades gerenciales.....	69
Tabla 7. Validez del cuestionario sobre planificación curricular	70
Tabla 8. Estadísticos de confiabilidad: habilidades gerenciales	71
Tabla 9. Estadísticos de confiabilidad: planificación curricular.....	71
Tabla 10. Nivel de habilidades gerenciales y planificación curricular	74
Tabla 11. Nivel de comunicación y planificación curricular.....	75
Tabla 12. Gestión de conflictos y planificación curricular	75
Tabla 13. Nivel de liderazgo y planificación curricular	76
Tabla 14. Nivel de toma de decisiones y planificación curricular.....	77
Tabla 15. Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogórov-Smirnov.....	77
Tabla 16. Relación entre las habilidades gerenciales y planificación curricular	79
Tabla 17. Relación entre la comunicación y planificación curricular	80
Tabla 18. Relación entre la gestión de conflictos y planificación curricular.....	82
Tabla 19. Relación entre el liderazgo y planificación curricular	83
Tabla 20. Relación entre la toma de decisiones y planificación curricular	85

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	98
Anexo 2. Consentimiento informado.....	99
Anexo 3. Instrumentos de acopio de datos	101
Anexo 4. Carta de presentación para la validez del instrumento.....	105
Anexo 6. Informe de validez del instrumento.....	110
Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto.....	116
Anexo 8. Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento.....	117
Anexo 9. Solicitud para la aplicación de los instrumentos de investigación.....	119
Anexo 10. Base de datos.....	125
Anexo 11. Constancia de aplicación de los instrumentos de investigación.....	134
Anexo 12. Carta de aceptación del asesor de tesis	139
Anexo 13. Resolución de aprobación del proyecto de tesis	140
Anexo 14. Evidencias fotográficas del trabajo de campo.....	141
Anexo 15. Resultado de similitud.....	147

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 199 docentes de las instituciones educativa del distrito de San Juan Bautista 2024, se aplicó el cuestionario como instrumento para el acopio de datos. Los datos fueron procesados con el SPSS-V27. Asimismo, se utilizó como prueba estadística Tau_b de Kendall, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gerencia escolar, planificación curricular, gestión educativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between management skills and curricular planning in teachers of educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho 2024. The research has a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional descriptive correlational design. The sample consisted of 199 teachers from the educational institutions of the district of San Juan Bautista 2024, and a questionnaire was applied as an instrument for data collection. The data were processed with SPSS-V27. Kendall's Tau_b statistical test was also used, with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. Kendall's Tau_b statistic allowed finding a significance level equal to $0.000 < 0.05$, which rejects the null hypothesis (H_o) and accepts the alternative hypothesis (H_a); likewise, the value shows 0.742, which determines a good and direct relationship; Consequently, it is concluded that there is a relationship between management skills and curriculum planning in teachers of educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho 2024, which implies that the higher the management skills, the better the curriculum planning.

Key words: Management skills, school management, curriculum planning, educational management.

Introducción

La investigación titulada “*Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024*”, se fundamenta en la necesidad de comprender el impacto que tienen las competencias directivas y organizativas de los docentes en el desarrollo de procesos pedagógicos eficaces y contextualizados; por ende, dentro del panorama actual de la educación básica, la gestión educativa se erige como un elemento clave para el funcionamiento adecuado de las instituciones escolares; dado que, repercute de manera directa tanto en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje como en el rendimiento académico y personal del estudiantado.

Las habilidades gerenciales, aplicadas al ejercicio docente, engloban un conjunto de competencias que posibilitan al maestro conducir, organizar, articular y decidir estratégicamente los distintos aspectos de la vida escolar; entre ellas destacan el liderazgo pedagógico, el manejo eficiente del tiempo, la capacidad para resolver conflictos, la administración de recursos, la colaboración con otros actores educativos y la disposición para adaptarse a nuevos escenarios; en tanto, el fortalecimiento de estas capacidades no solo contribuye a una mejor dinámica institucional, sino que también favorece la construcción de un entorno educativo ordenado, estimulante y orientado hacia el aprendizaje.

Por su parte, la planificación curricular constituye un componente indispensable del trabajo docente; puesto que, posibilita organizar, secuenciar y dar coherencia a los contenidos, las metodologías, los recursos y los procesos evaluativos en función de los propósitos establecidos por el currículo nacional; cuando esta planificación se elabora

adecuadamente, se asegura que los aprendizajes previstos se alcancen de manera gradual y ajustada a las particularidades del grupo de estudiantes y a las exigencias del contexto educativo; no obstante, distintas investigaciones e informes muestran que la efectividad de la planificación curricular guarda una estrecha relación con el grado de desarrollo de las habilidades gerenciales del docente; en otras palabras, aquel maestro que cuenta con liderazgo, visión estratégica, pensamiento crítico y capacidad organizativa tenderá a diseñar, ejecutar y reajustar su planificación curricular con mayor eficiencia; ello, propicia aprendizajes más significativos y pertinentes para sus estudiantes.

En virtud de lo expuesto, esta investigación se plantea como objetivo general busca determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales (en adelante HG) y la planificación curricular (en adelante PC) en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024; de igual forma, se busca ofrecer una comprensión integral de cómo ambas variables se relacionan e influyen en la mejora sostenida del quehacer docente; a su vez, se pretende aportar insumos útiles para el diseño de propuestas formativas y estrategias de intervención dirigidas al fortalecimiento profesional del magisterio, en beneficio de una educación más eficiente, planificada, pertinente y centrada en el desarrollo integral del estudiante.

La investigación se organiza en cuatro capítulos; el Capítulo I, referido al planteamiento del problema, desarrolla con detalle la problemática que motiva el estudio, e incluye la formulación del problema general y los específicos, los objetivos de la investigación y la justificación que sustenta su pertinencia desde las dimensiones teórica, práctica y metodológica.

El Capítulo II, correspondiente al marco teórico, sienta las bases conceptuales y teóricas del trabajo; en él se exponen los antecedentes de investigaciones previas, los fundamentos teóricos que sustentan las variables de estudio y las bases conceptuales vinculadas al tema abordado.

El Capítulo III, dedicado a la metodología, se formulan las hipótesis, se define y operacionaliza cada variable, se precisan el tipo y nivel de investigación, el diseño empleado y la delimitación de la población y la muestra; en la misma línea, se detallan los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para recabar la información, se analizan la validez y confiabilidad de dichos instrumentos, se explican los procedimientos de procesamiento de datos y se exponen las consideraciones éticas observadas a lo largo del proceso investigativo.

Por último, el Capítulo IV, titulado resultados y discusión, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

La investigación es importante porque permitirá conocer la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024; sus resultados contribuirán a identificar aspectos que requieren fortalecimiento en la gestión y organización de la práctica docente, asimismo, aportará información útil para mejorar la planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje; de esta manera, el estudio contribuirá al logro del ODS 4: Educación de calidad, al promover una educación pertinente, inclusiva y de calidad mediante el fortalecimiento de las capacidades docentes y la mejora de los procesos educativos.

A nivel mundial, la falta de habilidades gerenciales en los docentes constituye una problemática presente en diversos países en desarrollo; los programas de formación docente no siempre incorporan contenidos suficientes relacionados con la gestión escolar, lo que puede limitar el desempeño de los docentes en sus diferentes responsabilidades, asimismo, la planificación curricular presenta dificultades debido a la falta de criterios estandarizados y a la diversidad de enfoques educativos; en diferentes contextos, los planes de estudio no responden adecuadamente a las necesidades locales ni a las características particulares de los estudiantes, además, existe una diferencia importante entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica en la planificación curricular, debido a que muchos docentes enfrentan dificultades para implementar los currículos de manera efectiva por la falta de apoyo y recursos;

En este contexto, Ruilova y Luján (2023) evidencian que, aunque existe una relación positiva entre las habilidades gerenciales y la gestión educativa, muchas instituciones educativas a nivel internacional todavía no desarrollan programas suficientes de capacitación destinados a fortalecer dichas habilidades; esta situación genera dificultades en la gestión, especialmente en aspectos relacionados con la administración del aula y la aplicación de las políticas educativas, por su parte, Alba y Núñez (2019) señalan que, en diversas universidades, la selección de personas para ocupar cargos directivos no considera de manera adecuada las habilidades gerenciales, puesto que se priorizan principalmente la formación académica y la experiencia administrativa; esta limitada preparación gerencial afecta la capacidad de los directivos para ejercer un liderazgo eficaz y adoptar decisiones fundamentadas; igualmente, González (2022) destaca que una planificación curricular inadecuada puede disminuir la efectividad de la enseñanza y generar una falta de correspondencia entre el currículo y las necesidades de los estudiantes; por ello, la ausencia de una planificación curricular sistemática y adaptable en diferentes contextos internacionales puede dificultar la preparación de los estudiantes para enfrentar situaciones y desafíos reales, siendo necesario considerar sus características individuales y los contextos específicos en los que se desarrolla el proceso educativo;

En el contexto latinoamericano, las dificultades relacionadas con las habilidades gerenciales de los docentes también se manifiestan en la gestión de las actividades educativas y en la planificación de la enseñanza; Valles et al. (2020) analizaron las habilidades gerenciales de los docentes de la Unidad Educativa Ernesto Flores Fuenmayor y encontraron que estos pocas veces buscan negociar de manera asertiva con sus

estudiantes cuando se presentan problemas, asimismo, se observó que casi nunca consideran que la solución de los contratiempos en el aula requiera la participación activa de todos los estudiantes; también se evidenció que los docentes suelen desarrollar sus actividades principalmente dentro del aula y, en algunas ocasiones, mantienen un registro de los materiales o herramientas necesarios para la enseñanza;

Sin embargo, el proceso de enseñanza no siempre se desarrolla a partir de una planificación rigurosa y ordenada; a pesar de ello, algunos docentes logran, en determinadas ocasiones, planificar y desarrollar sus clases de manera efectiva, esta situación permite observar que las dificultades en las habilidades gerenciales y en la planificación curricular pueden influir en la manera en que los docentes organizan y desarrollan el proceso educativo; además, la falta de una planificación curricular adecuada puede generar dificultades para responder a las características y necesidades de los estudiantes, situación que puede contribuir a una menor calidad del proceso educativo y de sus resultados académicos.

A nivel del Perú los problemas que se presentan son similares, Hernández (2020) revela que las habilidades gerenciales de los docentes están significativamente influenciadas por la cultura organizacional. Sin embargo, el 31.1% de la variabilidad en estas habilidades no está explicada por el modelo actual, sugiriendo que otros factores también influyen. Esto indica que, aunque la cultura organizacional impacta el desarrollo de habilidades gerenciales, aún existen deficiencias que deben ser abordadas a través de una capacitación más específica y efectiva. La falta de preparación en habilidades gerenciales limita la capacidad de los maestros para gestionar de manera eficiente sus aulas y al cambio de la educación. Por su lado, Orihuela et al. (2021) encuentran que las

competencias gerenciales tienen una influencia del 100% en la gestión del cambio, lo que sugiere que una planificación curricular eficaz depende de los docentes para gestionar cambios y adaptaciones. La falta de competencias gerenciales adecuadas puede, por tanto, afectar negativamente la capacidad de los docentes para implementar y adaptar el currículo a nuevas realidades y desafíos.

En el contexto regional Esteban (2022) revela que en Querosbamba, Ayacucho, la planificación curricular está significativamente relacionada con el perfil docente, con una correlación moderada (0.660). Sin embargo, la falta de recursos y formación adecuada para los docentes limita la capacidad de ejecutar una PC concreta. Esto resulta en una desconexión entre el currículo y las realidades educativas de los estudiantes, afectando la enseñanza y los logros académicos en la región. Además, las habilidades gerenciales de los docentes se ven afectadas por la falta de recursos y apoyo. La capacitación en gestión escolar es limitada, y los docentes a menudo no tienen acceso a formación continua en liderazgo y administración. Esta falta de preparación afecta negativamente la organización y el manejo de las aulas y los equipos educativos, y contribuye a la ineficacia en la implementación de políticas educativas regionales. Asimismo, los docentes de Ayacucho, y particularmente del distrito de Chiara, enfrentan dificultades en la implementación de planes de estudio adaptados a las realidades locales y a los alumnos. La planificación curricular, en muchos casos, se realiza sin un soporte técnico adecuado, lo que resulta en una enseñanza menos efectiva y en una gestión menos eficiente del entorno escolar.

En función de lo mencionado, se investigó las: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho 2024, con el objetivo de encontrar el nivel de correspondencia que existen entre ambas variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?

PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?

PE3: ¿Qué relación existe entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?

PE4: ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

PE1: Identificar la relación que existe entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

PE2: Establecer la relación que existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

PE3: Determinar la relación que existe entre el nivel liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

PE4: Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El estudio permitió analizar la relación entre las HG y la PC, considerando que existen pocos antecedentes empíricos que aborden de manera conjunta estas dos variables en el ámbito educativo, al definir y medir ambas variables en el contexto de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, se generó información específica sobre la forma en que las capacidades de gestión se relacionan con el diseño y la organización de los contenidos escolares en contextos semiurbanos; respecto a la posibilidad de generalizar los resultados, aunque la investigación se desarrolló en instituciones educativas de un solo distrito, los principios identificados, como la relación

entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular, pueden ser considerados en contextos con características semejantes, especialmente en instituciones rurales o semiurbanas que presentan limitaciones de recursos, siempre que se tomen en cuenta las particularidades culturales y estructurales de cada localidad; de esta manera, los resultados podrán constituir un referente para orientar acciones de formación docente en otras regiones que presenten condiciones socioeconómicas y organizativas similares;

Por otro lado, la información obtenida podrá contribuir a revisar y fortalecer los planteamientos teóricos relacionados con la gestión escolar y la PC; al comparar los resultados con los modelos de administración educativa y los enfoques de planificación didáctica, será posible valorar las explicaciones existentes sobre la manera en que las habilidades gerenciales se relacionan con la implementación de currículos pertinentes y efectivos; en esa línea, los hallazgos proporcionarán una base empírica para futuras investigaciones orientadas a desarrollar o contrastar propuestas teóricas sobre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en contextos rurales y semiurbanos.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio contribuirá a abordar una problemática concreta al identificar las posibles brechas entre las habilidades gerenciales de los docentes y la planificación curricular, situación que puede estar relacionada con el desarrollo de los procesos educativos y los resultados de aprendizaje de los estudiantes del distrito de San Juan Bautista; a partir del diagnóstico de estas condiciones, los resultados podrán servir de base para proponer acciones de capacitación y acompañamiento orientadas al fortalecimiento de la gestión docente y al desarrollo de una planificación curricular más pertinente; con

ello, se busca favorecer una mejor organización del trabajo pedagógico y contribuir a enfrentar dificultades que pueden afectar la práctica docente y el proceso de enseñanza;

La investigación también aportará al desarrollo de procedimientos e instrumentos para el estudio de las HG y la PC en el contexto educativo analizado; la aplicación de un instrumento adecuado a las características de la población permitirá obtener información sistemática sobre estas variables, la cual podrá ser considerada como referencia para investigaciones posteriores en contextos con características semejantes; del mismo modo, los resultados permitirán formular recomendaciones orientadas a mejorar las prácticas de planificación, promover el trabajo colaborativo y aprovechar de manera adecuada los recursos disponibles para organizar el proceso curricular; en conjunto, estos aportes podrán contribuir al fortalecimiento de la práctica docente y a una planificación más coherente con las necesidades de los estudiantes.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente estudio aporta metodológicamente al análisis de las HG y la PC en docentes del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho; en primer lugar, permitirá contar con un instrumento adecuado para medir las habilidades gerenciales en el contexto educativo estudiado, el cual podrá ser tomado como referencia en futuras investigaciones desarrolladas en poblaciones con características similares; en segundo lugar, contribuirá a precisar los conceptos de HG y PC, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores, lo que facilitará su medición y análisis en posteriores estudios; de igual manera, mediante un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se establecerán procedimientos ordenados para recoger y analizar la información, así como técnicas estadísticas pertinentes para determinar la relación entre ambas variables; de esta forma,

el estudio podrá ofrecer una base metodológica para investigaciones que busquen analizar variables relacionadas con la gestión docente y la planificación curricular en contextos educativos rurales o semiurbanos.

Por otra parte, al considerar a los docentes de las instituciones educativas del distrito y describir las características del contexto en el que desarrollan su labor, la investigación proporcionará criterios útiles para el estudio de poblaciones educativas con condiciones semejantes; en este sentido, los procedimientos empleados para la selección de los participantes y la recolección de información podrán servir como referencia para futuras investigaciones que requieran analizar grupos específicos de profesionales de la educación; finalmente, el estudio contribuirá a una comprensión más clara de las HG y la PC en el contexto de San Juan Bautista, al precisar los principales aspectos que caracterizan estas variables y la forma en que se relacionan, lo que permitirá contar con conceptos e indicadores más definidos para su aplicación en futuras investigaciones y en el análisis de la práctica educativa.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ruilova y Luján (2023) investigó *Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas - Ecuador 2023*. El estudio es de diseño fue descriptivo proyectivo, la muestra estuvo conformada por 480 docentes administrativos, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario, se concluyó que existe una correlación positiva entre las HG evaluadas y la gestión educativa. Para fortalecer estas habilidades y, por ende, mejorar la gestión educativa, se recomendó la realización de un taller de capacitación específico para los directivos educativos.

González (2022) en el estudio acerca de *La planificación curricular: Punto de partida del trabajo pedagógico*. El estudio, de carácter básico y diseño descriptivo, se basó en un análisis y discusión bibliográfica para sistematizar artículos teóricos y empíricos sobre el tema. Se revisaron 4 libros de referencia, 16 artículos científicos extraídos de revistas indexadas en Scielo, Scopus y Redalyc, 6 documentos normativos sobre la educación básica regular y 7 tesis doctorales que centraban su enfoque en la planificación curricular como elemento fundamental del trabajo pedagógico. Los resultados y la discusión revelaron que la planificación curricular es clave para guiar a los maestros y estudiantes hacia el éxito y el logro de los aprendizajes. Esta planificación específica contribuye al desarrollo de competencias en los estudiantes, lo cual es crucial para que puedan enfrentar diversas situaciones complejas en su vida cotidiana.

Alba y Núñez (2019) investigó acerca *Habilidades gerenciales de los directivos académicos*. Diseño descriptivo, la muestra estuvo conformada por directivos, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se concluyó que después de realizar el análisis de las habilidades gerenciales de los directivos en las instituciones públicas y privadas, específicamente en los casos de ESAP y UNICOC, se puede concluir que el proceso de selección en ambas universidades no incluye las habilidades gerenciales como uno de los requisitos para los cargos directivos. La selección de candidatos para puestos directivos en estas universidades se basa principalmente en la formación académica, la experiencia docente y la experiencia administrativa. No hay evidencia de que se consideren las habilidades gerenciales o, en general, las cualidades personales del individuo al asignar estos cargos.

Castillo y Castillo (2022) en el estudio denominado *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios*. Desarrollado en Ecuador, el tipo fue básico y el diseño no experimental transversal correlacional, la muestra estuvo constituida por 374 estudiantes y 10 directores, el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Los hallazgos evidencian existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesorado; lo que, demuestra que el fortalecimiento de las competencias gerenciales se asocia con una mejora en el desempeño laboral de los docentes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Hernández (2020) investigó sobre *Cultura organizacional y habilidades gerenciales de los directores y profesores*. El tipo fue básico y contó con un diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por la totalidad de

la población; es decir. 46 docentes, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario. Se llegó a concluir que el modelo de regresión lineal $Y=1.445X$, que relaciona la cultura organizacional (X) con las habilidades gerenciales (Y), demuestra un ajuste razonablemente bueno. El coeficiente de determinación R^2 de 0.689 indica que el 68.9% de la variabilidad en las habilidades gerenciales puede ser explicada por las variaciones en la cultura organizacional. Esto sugiere que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el desarrollo de habilidades gerenciales. Sin embargo, el 31.1% de la variabilidad en las habilidades gerenciales no está explicada por este modelo, lo que implica que otros factores podrían estar influyendo en las habilidades gerenciales y que el modelo podría ser mejorado al considerar variables adicionales.

Orihuela et al. (2021) en la investigación titulada *Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes*. El diseño fue no experimental correlacional, la muestra estuvo conformada por 156 docentes, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se concluye que las competencias gerenciales influyen en la gestión del cambio del personal, con un nivel de influencia del 100,0% según el pseudo R-cuadrado de Nagelkerke. Los valores obtenidos son: Mc-Fadden = 1,000; Cox-Snell = 0,666; y Nagelkerke = 1,000.

Torpoco (2021) en el estudio titulado *Las habilidades gerenciales en el desempeño directivo*. El tipo fue básico, el diseño fue no experimental, la muestra fueron 50 directivos, el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. Se concluyó que existe una relación entre las HG y el desempeño directivo en las instituciones educativas.

Yucra (2022) en la investigación denominada *Planificación curricular y evaluación formativa en docentes de una institución educativa Pública, Cusco, 2022*. El

estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental correlacional, la muestra estuvo conformada por 63 docentes, el instrumento que se manejó fue el cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron que el 38,1% de la muestra un nivel insuficiente de planificación curricular en cuanto a la evaluación formativa, mientras que el 47,6% la lleva a cabo de forma regular. Además, mediante el índice de correlación de Rho de Spearman, se determinó una relación significativa y de intensidad moderada entre la planificación curricular y la evaluación formativa ($p=0,00\leq 0,05$; $Rho=0,664$).

Montes (2021), investigó el *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de secundaria de la Institución Educativa “Cesar Vallejo”, Iquitos, 2021*. El estudio fue de tipo básico, el diseño fue no experimental transversal correlacional, la muestra estuvo conformada por el total de la población que fueron 27 docentes, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el valor calculado de X^2_c es 0.06835, que es menor que el valor crítico de $X^2_t = 16.9$ con 9 grados de libertad, y $p < 0.95\%$. Esto indica una magnitud de relación del 0.5% (relación de magnitud media) entre las variables.

2.1.3. Antecedentes regionales

Esteban (2022) investigó *Planificación curricular y perfil docente*. El tipo fue básico, diseño no experimental correlacional, muestra fueron 50 docentes, el cuestionario fue utilizado como instrumento. Concluyó que la ejecución de la planificación curricular se relaciona con el perfil del docente en las instituciones educativas públicas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Habilidades gerenciales*

2.2.1.1. Definición.

Las HG es el conjunto de capacidades y conocimientos que permiten a una persona dirigir y coordinar eficazmente una organización o equipo, estas habilidades incluyen la capacidad de tomar decisiones, planificar estrategias, motivar a los colaboradores y resolver problemas; así, para Robbins y Coulter (2006), las HG son capacidades que se aplican a acciones específicas con el fin de dirigir y alcanzar los objetivos de cada unidad de trabajo, así como para cumplir con los resultados esperados; por ende, estas habilidades cumplen un papel importante en la formulación de proyectos estratégicos, ya que permiten organizar y sistematizar los diferentes procesos institucionales; en este sentido, Farías et al. (2020) sostienen que las habilidades gerenciales están conformadas por diversas capacidades que permiten a las personas que las poseen desarrollar sus actividades de manera efectiva; por ello, dichas habilidades constituyen herramientas necesarias para alcanzar un desempeño adecuado y exitoso en el ámbito laboral;

Por su parte, Lussier y Achua (2012) definen las habilidades gerenciales como un conjunto de capacidades, decisiones y acciones orientadas a formular e implementar estrategias específicas, con el objetivo de lograr una correspondencia competitiva entre la organización y sus metas.

Por otro lado, Gutiérrez (2012) argumenta que las habilidades gerenciales engloban las responsabilidades de quienes ocupan funciones gerenciales y de coordinación dentro de una organización, estas habilidades implican una relación directa entre las tareas que deben realizarse y la capacidad para ejecutarlas adecuadamente;

además, Reyes (2012) define las HG como la destreza de una persona para desenvolverse eficazmente en su entorno; así, esta habilidad se relaciona con el talento y la capacidad de un individuo para guiar una organización hacia objetivos claramente establecidos; aunado a lo mencionado, Serna (2007) describe las habilidades gerenciales como el comportamiento organizacional adaptado a un entorno caracterizado por el cambio, la incertidumbre y la competencia; por ende, esta definición resalta la importancia de adaptarse continuamente a las condiciones externas para mantener un rendimiento óptimo.

En este sentido, las HG ayudan a alcanzar los objetivos establecidos y a asegurar que las actividades se realicen de manera eficiente y efectiva, adaptándose a los cambios y dificultades que surgen en el entorno laboral.

2.2.1.2. Fundamento teórico de las habilidades gerenciales.

La variable habilidades gerenciales se sustenta en la teoría organizacional para el desarrollo de la investigación; el mismo, se fundamenta seguidamente.

2.2.1.2.1. Teoría organizacional.

La teoría organizacional se ocupa de estudiar las organizaciones como sistemas complejos que interactúan con su entorno; por cuanto, su propósito principal es ofrecer marcos teóricos y modelos prácticos que ayuden a los gerentes y líderes a entender y mejorar la efectividad organizacional, esto incluye la gestión de recursos, la coordinación de actividades, la definición de roles y la forma en que se logran los objetivos organizacionales (Fabián, 2017)

2.2.1.2.2. Principales enfoques de la teoría organizacional.

Según refiere Fabián (2017) tenemos los siguientes enfoques, que a continuación, se pasa a tratar de forma concreta:

a. Enfoque Clásico

a1. Fayol y la administración general

Henri Fayol propuso principios de administración que se centran en cómo se debe gestionar una organización; así, sus cinco funciones administrativas (planeación, organización, dirección, coordinación y control) son la base para muchos modelos organizacionales modernos.

a2. Teoría de la administración científica

Frederick Taylor introdujo la idea de aplicar métodos científicos al trabajo, enfocándose en aumentar la productividad a través del análisis y la optimización de tareas específicas; del mismo modo, su enfoque se basa en la sistematización de procesos y la selección adecuada de personal.

b. Enfoque de las relaciones humanas

Este enfoque surgió como respuesta a la teoría clásica, enfatizando la parte social; por ende, las investigaciones como las de Hawthorne demostraron que la motivación, la interacción social y el ambiente de trabajo influyen en la productividad; en consecuencia, los líderes deben considerar el bienestar de los empleados y fomentar la comunicación y la cohesión.

c. Enfoque de sistemas

Propone que las organizaciones deben ser vistas como sistemas abiertos que interactúan con su entorno; así, este enfoque considera cuatro elementos clave: entradas (recursos), procesos (transformaciones), salidas (productos/servicios) y retroalimentación; por ende, las organizaciones deben adaptarse a cambios internos y externos para sobrevivir y prosperar.

d. Enfoque contingente

Afirmando que no existe un único modelo organizacional ideal, este enfoque sugiere que la manera en que una organización debe ser estructurada y gestionada depende de diversos factores, como el entorno, la tecnología y la cultura organizacional y la adaptabilidad es crucial para manejar la incertidumbre.

2.2.1.3. Características de las habilidades gerenciales.

Para comprender las HG, es necesario reconocer las características que permiten identificarlas y diferenciarlas, según Alcon (2014), estas habilidades presentan diferentes aspectos que orientan su aplicación dentro de una organización;

- **Sentido operacional y sistemático:** las HG tienen una orientación práctica y ordenada, porque permiten organizar las actividades y operaciones de una institución; de esta manera, buscan que los diferentes procesos se desarrollen de forma coordinada y eficiente;
- **Cambio planificado:** comprenden la capacidad de orientar y gestionar los cambios de manera organizada; esto supone establecer acciones que faciliten la adaptación de la organización ante nuevas situaciones y condiciones;
- **Enfoque en la planificación y pensamiento estratégico:** consideran a la organización como un sistema en el que la planificación y el pensamiento estratégico cumplen un papel importante; desde esta perspectiva, permiten orientar las acciones hacia una mejor eficiencia y efectividad institucional;
- **Orientación a los procesos humanos:** no se limitan al ejercicio de la autoridad, sino que también consideran los conocimientos y capacidades necesarios para

trabajar adecuadamente con las personas; esta característica se relaciona con la capacidad de influir de manera positiva en los integrantes de la organización para alcanzar objetivos comunes.

- **Fortalecimiento de relaciones internas:** Contribuyen a consolidar las relaciones dentro de la organización, lo que genera una mayor satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más armonioso.

Por lo tanto, las habilidades gerenciales se destacan por su enfoque en la eficiencia operativa, la gestión del cambio, la planificación estratégica, el desarrollo de procesos humanos efectivos y la mejora de las relaciones laborales.

2.2.1.4. Los elementos de las habilidades gerenciales.

Para una gestión efectiva en cualquier institución, es esencial entender los elementos clave que componen las habilidades gerenciales; puesto que, estos elementos proporcionan una base sólida para que los directivos puedan liderar, motivar y desarrollar a su equipo, así como para mejorar continuamente los procesos y alcanzar los objetivos organizacionales; de acuerdo con, Farías et al. (2020), los elementos fundamentales de las habilidades gerenciales son los siguientes:

- **Eficiencia:** Capacidad para realizar tareas de manera efectiva y con el mínimo de recursos.
- **Motivación:** Fomentar un ambiente que incentive a los empleados a alcanzar su máximo potencial.
- **Formación:** Proveer capacitación y desarrollo continuo para mejorar las competencias del personal.

- **Calidad:** Asegurar que los procesos y resultados cumplan con estándares de calidad.
- **Empoderamiento:** Capacitar a los empleados para que tomen decisiones y asuman responsabilidades.
- **Asesoría:** Proporcionar orientación y apoyo para el desarrollo personal y profesional de los empleados.
- **Reingeniería de Procesos:** Rediseñar procesos para mejorar la eficiencia y efectividad organizacional.
- **Comunicación:** claros y efectivos dentro de la organización.

Adaptabilidad: es la capacidad de responder de manera adecuada ante los cambios y las nuevas situaciones que pueden presentarse en el entorno de una organización.

Trabajo en equipo: comprende la capacidad de promover la colaboración y la participación conjunta de los integrantes de un equipo para el desarrollo de las actividades.

Por consiguiente, los elementos que forman parte de las HG comprenden diferentes aspectos necesarios para desarrollar una gestión adecuada; en primer lugar, la eficiencia se relaciona con el cumplimiento efectivo de las tareas utilizando la menor cantidad posible de recursos, mientras que la motivación busca estimular a los trabajadores para que desarrollen sus capacidades y alcancen su máximo potencial; por otra parte, la formación permite fortalecer de manera continua los conocimientos y capacidades del personal; de igual manera, la calidad se orienta a mejorar los procesos y los resultados de

la organización, en tanto que el empoderamiento permite que los trabajadores asuman responsabilidades en el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, el coaching contribuye al desarrollo personal y profesional de los trabajadores; en este mismo sentido, la reingeniería de procesos busca introducir mejoras que permitan incrementar la eficiencia de las actividades, mientras que una comunicación clara favorece el adecuado intercambio de información dentro de la organización; finalmente, la adaptabilidad permite responder a los cambios del entorno y el trabajo en equipo fortalece la colaboración entre los integrantes; en conjunto, estos elementos permiten a los directivos gestionar de manera más adecuada el talento humano y orientar sus acciones hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

2.2.1.5. Funciones gerenciales.

Tener conocimiento de las funciones gerenciales es fundamental para que una institución marche de manera adecuada, en palabras de Robbins (2005) las funciones gerenciales son:

- **Planificación:** Esta función implica anticipar y preparar las acciones futuras, cada decisión que toma un director debe basarse en un proceso bien organizado que defina cómo deben llevarse a cabo las actividades en la organización, la planificación busca adaptar y usar los recursos disponibles de acuerdo con las necesidades de todos los involucrados, como empleados, estudiantes y otros miembros.
- **Organización:** Los gerentes deben estructurar la organización adecuadamente, esto significa definir qué tareas deben hacerse, cómo se deben realizar, y quién

tomará las decisiones, la organización asegura que cada función necesaria esté bien organizada y que las personas tengan la autoridad y responsabilidad necesarias para cumplir con sus tareas.

- **Ejecución:** La función de ejecución se encarga de poner en marcha los planes establecidos, esto implica crear los mecanismos necesarios para llevar a cabo las actividades según lo previsto y asegurar que los planes se realicen correctamente.
- **Dirección:** Los gerentes deben guiar a sus empleados, motivarles, establecer una comunicación clara y fomentar el liderazgo.
- **Control:** Finalmente, el control asegura que todo se desarrolle según lo planeado, los gerentes deben supervisar el desempeño de la organización para verificar que se cumplan los objetivos, y ajustar los procesos si es necesario para mejorar los resultados.

Por lo tanto, para una gestión de calidad, es indispensable combinar la planificación, la organización, la ejecución, la dirección y el control; debido a que, estas funciones permiten anticipar y estructurar acciones, guiar y motivar al equipo, y supervisar el progreso para garantizar que se cumplan los objetivos.

2.2.1.6. Habilidades gerenciales que debe tener un docente.

Según Valles et al. (2020), estas habilidades son:

- **Habilidades cognitivas:** Facilitan la creatividad del docente.
- **Pensamiento estratégico:** Actúa como una guía para orientar a los docentes en la gestión organizada y de calidad de la institución.

- **Pensamiento analítico:** Permite a los docentes desarrollar planes orientados a generar nuevo conocimiento y despertar actitudes en los estudiantes.
- **Pensamiento creativo:** Fomenta el desarrollo de estrategias y percepciones innovadoras aplicables en la enseñanza diaria.
- **Pensamiento inteligente:** Utiliza todo conocimiento para que el alumno aprenda.
- **Dirección de equipos de trabajo:** Implica construir y mejorar el trabajo en equipo dentro de la institución, facilitando la colaboración y vinculación entre los miembros.
- **Organización de ambientes de aprendizaje:** Permite crear espacios de aprendizaje enriquecedores.
- **Capacidad de planificación:** Enfocada en alcanzar metas y objetivos utilizando los recursos de estudiantes y directivos.
- **Gestión de proyectos:** Busca mejor educación mediante estrategias y acciones reflexionadas para intervenir en la realidad educativa.

Por ello, estas habilidades son esenciales para que los docentes puedan gestionar efectivamente sus actividades y contribuir al desarrollo educativo de sus estudiantes.

2.2.1.7. Clasificación de habilidades gerenciales.

La clasificación de habilidades gerenciales puede variar según el enfoque, pero una tabla de clasificación útil propuesta por Madrigal (2009) identifica varios:

- **Técnicas:** Estas habilidades se manifiestan a través de la ejecución de tareas específicas y técnicas, demostrando competencia en actividades concretas.

- **Interpersonales:** Se refieren a las habilidades para trabajar en colaboración con otros, facilitando la cooperación y la resolución de problemas en equipo dentro de la organización.
- **Sociales:** son las acciones relacionadas con la interacción, el intercambio y la convivencia entre los integrantes de una organización; estas habilidades favorecen relaciones adecuadas y una comunicación saludable entre sus miembros;
- **Académicas:** están relacionadas con la capacidad de analizar, comparar, contrastar y evaluar diferentes situaciones, así como de formular juicios críticos a partir de conocimientos teóricos;
- **De innovación:** están vinculadas con la capacidad creativa para generar ideas, formular hipótesis y desarrollar nuevas teorías o enfoques.
- **Prácticas:** se desarrollan mediante la experiencia y los hábitos que las personas adquieren a través de la realización cotidiana de sus actividades.
- **Físicas:** son las capacidades relacionadas con la resistencia y el fortalecimiento físico; estas pueden favorecer la capacidad para afrontar diferentes desafíos y conservar la salud.
- **De pensamiento:** es la capacidad de aprender y utilizar conocimientos sobre las formas de pensar y actuar; esto permite generar nuevos conocimientos a partir de lo aprendido.
- **Directivas:** es la capacidad de coordinar las actividades de un grupo de trabajo de manera adecuada; implican organizar y gestionar las tareas que deben desarrollar sus integrantes.

- **De liderazgo:** es la capacidad de orientar, motivar e inspirar a los integrantes de un equipo; su finalidad es favorecer el rendimiento y fortalecer la cohesión del grupo.
- **Empresariales:** es la capacidad de emprender y generar nuevos proyectos; tienen como propósito impulsar la innovación y el desarrollo de diferentes iniciativas.

Por su parte, Arroyo (2012) sostiene que los gerentes modernos requieren desarrollar diferentes tipos de habilidades para cumplir adecuadamente sus funciones; entre ellas se encuentra la:

- **habilidad técnica,** es el dominio de conocimientos y competencias específicas que permiten realizar determinadas tareas.
- **Habilidad de conceptualización:** Consiste en la capacidad para entender el panorama general, identificar los aspectos más relevantes de una situación y reconocer cómo se relacionan entre sí.
- **Habilidad de diseño:** Enfocada en la habilidad para idear soluciones efectivas y creativas que beneficien a la organización al resolver problemas de manera eficiente.

2.2.1.8. Dimensiones de habilidades gerenciales.

Las dimensiones de la variable se sustentan en la investigación desarrollada por Tuesta (2020), quien establece las siguientes dimensiones:

2.2.1.8.1. Comunicación.

La comunicación constituye una dimensión esencial de las habilidades gerenciales, porque comprende tanto la capacidad de transmitir información de manera clara y efectiva como la posibilidad de establecer y mantener relaciones adecuadas dentro de la

organización, según Puchol (2010), esta habilidad se relaciona con las capacidades necesarias para establecer vínculos sociales dentro de la empresa y en sus diferentes áreas; así, la comunicación, favorece la interacción entre los trabajadores, facilita la organización de las actividades y fortalece la integración interna, aspectos necesarios para el adecuado funcionamiento de la institución; en este sentido, la comunicación interna comprende los diferentes mecanismos que permiten el intercambio entre los integrantes de una organización, con la finalidad de organizar el trabajo y promover un ambiente colaborativo.

Por su parte, Frias (2000) define la comunicación como el proceso mediante el cual una persona o grupo transmite un mensaje a otra persona o grupo, para lo cual se requiere disposición para interactuar y generar una influencia mutua entre los participantes; entonces, la comunicación no se limita a transmitir información en una sola dirección, sino que implica un intercambio constante de pensamientos, sentimientos y respuestas; por ello, el feed-back cumple una función importante, debido a que proporciona retroalimentación y permite realizar ajustes para mejorar el proceso comunicativo.

En consecuencia, la comunicación como HG comprende la capacidad de establecer relaciones efectivas dentro de una institución y desarrollar intercambios recíprocos que favorezcan la interacción y la comprensión mutua; de este modo, los gerentes no solo deben transmitir conocimientos e información de manera clara, sino también escuchar activamente y considerar las necesidades y perspectivas de sus colaboradores; Así, se favorece un ambiente laboral más integrado y eficiente, donde la comunicación efectiva

constituye una herramienta necesaria para el adecuado funcionamiento de la organización y el logro de sus objetivos.

2.2.1.8.2. Gestión de conflictos.

La gestión de conflictos constituye una dimensión importante de las habilidades gerenciales, debido a que permite a los líderes afrontar situaciones de desacuerdo y mantener un ambiente de trabajo adecuado y productivo, esta capacidad comprende el manejo de las diferencias entre las personas de manera efectiva, buscando soluciones que consideren a las partes involucradas y favorezcan el cumplimiento de los objetivos de la organización.

De Dreu et al. (2001) plantean una perspectiva relevante para comprender la gestión de conflictos; así, la forma de afrontar un conflicto depende principalmente de dos aspectos, la preocupación por los propios intereses y la preocupación por los intereses de los demás; desde este enfoque, la manera de resolver una situación conflictiva puede variar de acuerdo con la importancia que la persona otorgue a cada una de estas dimensiones

Con base en la Dual Concern Theory, se reconocen cinco estilos principales para gestionar los conflictos:

- **Competitivo:** se presenta cuando existe una alta preocupación por los propios intereses y una baja consideración por los intereses de los demás; en este caso, la persona busca principalmente imponerse y obtener el resultado que considera favorable, aunque ello pueda afectar a la otra parte
- **Evasión:** ocurre cuando existe poca preocupación tanto por los intereses propios como por los de los demás; por esta razón, la persona opta por evitar el conflicto en

lugar de afrontarlo directamente, este estilo puede resultar adecuado cuando la situación tiene poca importancia o cuando se requiere tiempo para analizar una posible solución

- **Acomodación:** se caracteriza por dar mayor importancia a los intereses de los demás que a los propios; en este caso, la persona acepta ceder en sus posiciones con el propósito de conservar la armonía y mantener buenas relaciones dentro del grupo
- **Compromiso:** busca establecer un equilibrio entre los intereses de las partes involucradas; para alcanzar una solución aceptable, cada participante realiza determinadas concesiones, aunque el resultado final no satisfaga completamente a ninguna de las partes
- **Colaboración:** se desarrolla cuando existe una alta preocupación tanto por los intereses propios como por los de los demás; en este estilo, las partes buscan conjuntamente una solución que responda a las necesidades de todos, favoreciendo la cooperación y una resolución constructiva del conflicto

Por lo tanto, la teoría de la doble preocupación proporciona una base para comprender y aplicar diferentes estrategias frente a situaciones conflictivas; a partir del conocimiento de estos estilos, los gerentes pueden seleccionar la forma de actuación más conveniente según las características de cada conflicto; por su parte, Robbins y Coulter (2012) consideran que la capacidad de negociación constituye una habilidad importante dentro de la gestión de conflictos, debido a que permite buscar acuerdos entre las partes y afrontar las diferencias de manera adecuada.

2.2.1.8.3. Liderazgo.

El liderazgo constituye una dimensión importante de las HG, debido a su influencia en el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, esta capacidad no se limita a dirigir un equipo, sino que también comprende la posibilidad de motivar e inspirar a los colaboradores para orientar sus esfuerzos hacia objetivos compartidos; por su parte, Gutiérrez (2010) considera el liderazgo como parte de las competencias gerenciales y señala que el líder debe convertirse en una persona respetada y valorada por sus colaboradores; desde mirada, ejercer un liderazgo efectivo implica generar condiciones favorables para el crecimiento de la organización, lo cual requiere demostrar con las propias acciones el comportamiento que se espera del equipo y participar en el desarrollo de proyectos desde su planificación hasta su culminación; del mismo modo, el líder debe interpretar de manera adecuada las principales tendencias que pueden afectar a la organización y comprender su realidad interna, con el propósito de tomar decisiones informadas y orientadas al logro de los objetivos

Por su parte, Robbins y Coulter (2012) amplían esta concepción al señalar que el liderazgo comprende la capacidad de influir en las conductas de otras personas y orientarlas hacia determinados propósitos; en este sentido, un líder necesita saber conducir grupos, generar respeto y ejercer autoridad de manera adecuada, así como lograr que sus colaboradores se comprometan con las acciones propuestas; por ello, el liderazgo no consiste únicamente en orientar o dirigir al equipo, sino también en influir y motivar su comportamiento para que sus esfuerzos se articulen con los objetivos de la organización

En consecuencia, el liderazgo representa una dimensión esencial de las HG, porque integra la capacidad de influir en otras personas, dirigir y motivar equipos, actuar con

integridad y mantener una visión estratégica; de esta manera, estas capacidades favorecen una dirección adecuada y contribuyen a construir un ambiente de trabajo basado en la colaboración y orientado al logro de resultados.

2.2.1.8.4. Toma de decisiones.

La toma de decisiones constituye una dimensión importante de las HG, debido a que influye de manera directa en la eficacia y en la orientación de las organizaciones; esta capacidad no solo permite atender problemas que se presentan en el momento, sino que también puede tener efectos en el desarrollo y éxito de la organización a largo plazo; así, Amaya (2010) analiza la toma de decisiones desde una perspectiva amplia y señala que la toma de providencias es determinante para todo tipo de trabajo humano; desde este planteamiento, decidir de manera adecuada requiere contar con una base sólida de análisis y considerar principios como la ética de la prudencia, la ciencia, la lógica y la creatividad; por ello, la toma de decisiones no consiste únicamente en escoger una alternativa entre varias opciones, sino que supone analizar cuidadosamente la situación y utilizar criterios que permitan llegar a una solución prudente y fundamentada.

En este sentido, la capacidad para tomar decisiones adecuadas parte de una comprensión clara del problema y de una revisión detallada de las alternativas disponibles; de igual manera, es necesario considerar las implicaciones éticas y lógicas que pueden derivarse de cada elección, para orientar la decisión hacia una respuesta conveniente; por su parte, Robbins y Coulter (2012) sostienen que esta habilidad no solo contribuye a solucionar problemas, sino que también permite orientar las acciones hacia resultados favorables para la organización y para la sociedad en general.

2.2.2. Planificación curricular

2.2.2.1. Definición.

La PC puede entenderse como el proceso mediante el cual se anticipan y organizan las acciones que serán desarrolladas en una institución educativa, con la finalidad de brindar experiencias de aprendizaje adecuadas a los estudiantes (Flores, 2018), este proceso implica aplicar una metodología científica orientada a atender problemas prácticos relacionados con la enseñanza, de modo que permita orientar y mejorar el desarrollo de la actividad educativa; en este marco, resulta importante considerar la relación entre la regulación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la planificación curricular, puesto que esta se desarrolla de manera específica en la escuela (Navarro et al., 2010).

Por su parte, Barriga (2011) señala que la PC no debe reducirse al llenado de documentos ni al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el MINEDU; su importancia se encuentra en que permite al docente organizar el proceso de enseñanza, anticipar posibles situaciones y prever los resultados que se esperan alcanzar; así, la planificación constituye el punto inicial para diseñar y ordenar las actividades educativas a partir de objetivos y metas previamente establecidos

A su vez, Montilla (2015) considera la PC como una herramienta estratégica que ayuda al docente a organizar y orientar las decisiones que toma durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo realizar intervenciones oportunas y pertinentes; de igual manera, Chávez (2018) sostiene que este proceso es necesario porque permite anticipar los contenidos y las estrategias metodológicas que serán aplicados en el aula, con el propósito de favorecer aprendizajes efectivos en los estudiantes; por su parte,

Cedeño et al. (2024) destacan que la PC representa un elemento fundamental para organizar y conducir las actividades educativas, debido a que favorece el análisis de las situaciones pedagógicas y orienta la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza.

2.2.2.2. Fundamento teórico de la planificación curricular.

La PC se sustenta principalmente en el enfoque por competencias, de acuerdo con lo establecido por el MINEDU (2016); la educación considera la inclusión, la interculturalidad y el respeto por la diversidad como elementos necesarios para desarrollar procesos educativos pertinentes y significativos para todos los estudiantes; del mismo modo, el Currículo Nacional recoge aportes de las teorías constructivistas, las cuales reconocen la importancia de un aprendizaje activo y de la construcción del conocimiento a partir de las experiencias de los estudiantes.

2.2.2.2.1. Enfoque por competencias.

Según Ramírez-Díaz (2020), el aprendizaje debe orientarse al desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los estudiantes responder de manera adecuada ante situaciones reales en diferentes contextos, a diferencia de los modelos tradicionales centrados principalmente en la memorización, este enfoque busca que los conocimientos adquiridos puedan ser utilizados en la vida cotidiana, en el ámbito profesional y en las relaciones sociales; para ello, integra los conocimientos teóricos con su aplicación práctica y promueve capacidades como la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la autonomía del estudiante.

Por otro lado, este enfoque entiende el aprendizaje como un proceso permanente y dinámico, en el que el estudiante participa activamente en la construcción de sus

conocimientos, mientras que el docente cumple principalmente una función de orientación y acompañamiento; en este marco, las evaluaciones buscan valorar la aplicación de los conocimientos en situaciones similares a las que se presentan en la realidad, por lo que se consideran evaluaciones auténticas; de igual manera, organismos como la UNESCO y la OCDE han promovido este enfoque en el ámbito educativo, destacando su importancia para formar ciudadanos capaces de responder a las exigencias de una sociedad que se encuentra en constante transformación

Finalmente, el enfoque por competencias favorece la integración de diferentes áreas del conocimiento, el desarrollo del trabajo colaborativo y la formación de valores; de esta manera, contribuye al desarrollo de capacidades que favorecen tanto el bienestar individual como el bienestar social.

2.2.2.2.2. Enfoque constructivista.

Según Vera (2020), el enfoque constructivista considera que el conocimiento se construye de manera activa mediante la interacción de la persona con su entorno; desde esta perspectiva, aprender implica que el estudiante organice, transforme y reorganice la nueva información a partir de los conocimientos que ya posee; en este proceso, los aportes de Piaget y Vygotsky son fundamentales, debido a que resaltan la importancia del desarrollo cognitivo y de la interacción social en la construcción del conocimiento; así, la enseñanza busca promover aprendizajes significativos mediante actividades que permitan al estudiante explorar, formular preguntas y resolver problemas; por ello, el docente cumple el papel de mediador y orientador, creando situaciones de aprendizaje en las que los estudiantes puedan reflexionar y construir sus propios conocimientos; de igual manera,

se considera importante el trabajo colaborativo, la relación de los contenidos con el contexto y la aplicación de los conocimientos en situaciones reales.

Por cuanto, los errores no se consideran únicamente como fallas, sino como parte del proceso de aprendizaje y como oportunidades para analizar y reflexionar sobre lo aprendido; de esta manera, el constructivismo busca formar estudiantes autónomos, críticos y creativos, capaces de desarrollar la capacidad de aprender de manera permanente.

2.2.2.3. Modelos de planificación curricular.

En el ámbito educativo, una planificación curricular adecuada es fundamental para garantizar una enseñanza efectiva y alineada con los objetivos educativos, para lograr una planificación que realmente responda a las características del lugar, los docentes deben estar familiarizados con diversos modelos de planificación curricular, Bolaños y Molina (2007) identifican tres enfoques principales que pueden guiar este proceso: los modelos lineales, los sistemáticos y los integradores, cada uno de estos modelos presenta una forma distinta de organizar y conectar los elementos del currículo.

- Los modelos lineales se caracterizan por una secuencia directa de acciones; en este enfoque, los objetivos educativos se establecen claramente y, a partir de estos, se derivan los contenidos que se deben enseñar, posteriormente, se seleccionan las estrategias para desarrollar dichos contenidos, este modelo sigue una línea de causa y efecto que facilita la planificación, pero puede limitar la flexibilidad del proceso educativo.

- Los modelos sistemáticos consideran la PC en el contexto de un sistema más amplio, este enfoque pone énfasis en la interacción entre los sistemas mayores; en este caso, el currículo se adapta para cumplir con las expectativas y necesidades sociales, asegurando que la educación responda a las intencionalidades sociales más amplias.
- Los modelos integradores abogan por una visión holística del currículo, en este tipo de modelo, todos los elementos del currículo están interrelacionados en un proceso continuo e interactivo; a su vez, estos elementos influyen en la elección de los ambientes, recursos y materiales necesarios, creando un ciclo de retroalimentación que facilita la adaptación y mejora continua del proceso educativo.

En definitiva, cada uno de los modelos de planificación curricular ofrece ventajas y enfoques diferentes que pueden ser útiles dependiendo del contexto educativo y los objetivos específicos. además, los modelos lineales proporcionan claridad y estructura, los modelos sistemáticos integran la planificación con las demandas sociales y los modelos integradores promueven una visión dinámica y adaptativa del currículo.

2.2.2.4. Etapas de la planificación curricular.

La PC es clave en la educación que permite diseñar y organizar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva; por ello, para garantizar que los estudiantes reciban una educación que responda a sus necesidades y estimule su interés, es fundamental seguir un enfoque estructurado, según el MINEDU (2029) las etapas son las siguientes:

- **Proponer situaciones relevantes para los estudiantes:** Diseñar actividades que se ajusten a lo que los estudiantes necesitan y les interesa.
- **Organizar espacios y materiales educativos:** Es fundamental preparar el aula y tener los recursos necesarios para un buen aprendizaje; además de los materiales habituales, es útil contar con otros recursos creados por los maestros, los padres y los propios estudiantes.
- **Planificar el trabajo con las familias:** Crear oportunidades para comunicarse y reflexionar con los padres y madres ayuda a construir confianza y colaboración; esto asegura que, tanto en casa como en la escuela, los estudiantes tengan el mejor entorno para aprender y estar bien.
- **Preparar la presentación de resultados:** Es mostrar dentro o fuera del aula, dependiendo de la motivación y acuerdos con los estudiantes; por ejemplo, al final de un proyecto, los estudiantes pueden hacer una exposición para compartir recomendaciones y soluciones sobre temas específicos.
- **Compartir los resultados del proyecto:** El maestro y los alumnos deben compartir lo que aprendieron y los resultados obtenidos; esto puede hacerse de varias formas, como exposiciones orales, escritos en murales o revistas, o mediante medios audiovisuales como radio y televisión; la presentación puede involucrar a la clase, la comunidad educativa o incluso al público en general.

Aquí se desprende que, una planificación curricular efectiva exige una serie de pasos interrelacionados que, en conjunto, aseguran una experiencia de aprendizaje significativa y coherente; en primer lugar, es esencial proponer actividades relevantes que

capten el interés de los estudiantes; a continuación, la adecuada organización de recursos y materiales contribuye a un entorno educativo óptimo; además, el trabajo colaborativo con las familias fortalece el compromiso y apoya al estudio de los alumnos; igualmente, la presentación y socialización de los resultados permite evaluar y compartir el progreso, consolidando los logros alcanzados; por ende, al seguir estos pasos de manera ordenada, no solo se facilita un aprendizaje más efectivo, sino que también se fomenta un mayor compromiso de toda la comunidad educativa.

2.2.2.5. Niveles para la planificación curricular.

La PC es fundamental para garantizar un proceso educativo estructurado y de calidad, esta planificación se desglosa en diferentes niveles que aseguran la coherencia y la calidad del aprendizaje; a continuación, se detallan los tres niveles principales de planificación curricular, basados en las directrices del Ministerio de Educación (2017).

- **Programación anual:** En el primer nivel de planificación, se aborda la organización secuencial y cronológica de las unidades didácticas para el año; esto, proporciona una visión general del currículo a lo largo del año, asegurando que todos los temas sean tratados en el tiempo estipulado.
- **Programación de unidades didácticas:** El segundo nivel se centra en la previsión detallada de las clases dentro de cada unidad didáctica; aquí, se organiza secuencialmente el contenido y las actividades de cada sesión para que se alineen con los objetivos de la unidad y el progreso general del curso.

- **Programación de sesiones de aprendizaje:** El tercer nivel implica la planificación minuciosa de las actividades específicas que se realizarán en cada sesión de aprendizaje.

En este sentido, cada nivel de planificación curricular desempeña un papel crucial en la estructuración del proceso educativo; mientras que, la programación anual proporciona una perspectiva general y global, la programación de unidades didácticas asegura la cohesión y la alineación dentro de cada unidad. A su vez, la programación de sesiones de aprendizaje detalla las actividades específicas para cada encuentro, permitiendo un enfoque minucioso y detallado. Estos niveles, interrelacionados y coordinados, permiten una enseñanza más organizada y efectiva, facilitando así el cumplimiento de los objetivos educativos de manera estructurada y coherente.

2.2.2.6. Características de la planificación curricular.

Según Melo (2018), son las siguientes:

1. **Hipótesis de trabajo:** La planificación es una suposición que puede no desarrollarse tal como se ha pensado, por lo que es importante partir de un diagnóstico de la situación y ajustar las metas y procedimientos según la realidad.
2. **Conjugación de saberes:** Implica la integración de saberes.
3. **Centrado en el estudiante:** La planificación debe articularse en torno a los estudiantes, considerando sus diferencias, intereses, habilidades y contextos.
4. **Flexibilidad:** La planificación debe ser flexible para adaptarse a situaciones imprevistas, reconociendo que el proceso de enseñanza-aprendizaje puede presentar elementos inesperados.

5. **Objetivos claros y específicos:** se establece metas de aprendizaje claras que guíen el proceso educativo y permitan evaluar el progreso de los estudiantes.
6. **Evaluación continua:** Incluir estrategias para verificar el aprendizaje.

Estas características son esenciales para que la planificación curricular sea pertinente, bien sustentada y efectiva en el aula.

2.2.2.7. Temporalidad en la planificación curricular.

La PC se realiza en diferentes niveles temporales, cada uno con un propósito específico y una metodología adecuada, el MINEDU (2017) detalla cómo se debe abordar la planificación para el año, distinguiendo entre la PA y la planificación a corto plazo.

- **La planificación anual.** Constituye un proceso fundamental que requiere una profunda reflexión y análisis de los aprendizajes esperados para el año escolar; este tipo de planificación busca comprender a fondo los objetivos de aprendizaje, su relevancia y cómo se puede evidenciar el progreso de los estudiantes; la organización del contenido en unidades didácticas permite que los estudiantes tengan múltiples oportunidades a lo largo del año para desarrollar y profundizar los propósitos de aprendizaje; es esencial que la planificación anual tenga en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas durante las unidades anteriores, para ajustar y retomar estos aspectos según la lógica de que el aprendizaje es un proceso continuo y acumulativo (Ministerio de Educación, 2017).
- **Planificación a corto plazo.** Se enfoca en períodos más breves, típicamente de uno a dos meses, esta planificación a corto plazo detalla los propósitos de

aprendizaje para el período breve, estableciendo cómo se evaluarán estos propósitos (criterios y evidencias) y cómo se desarrollarán a través de una secuencia de sesiones de aprendizaje; cada sesión, con una duración de aproximadamente 90 a 120 minutos, debe ser organizada temporalmente para cumplir con los objetivos de la unidad didáctica y, en última instancia, con los objetivos del año escolar (Ministerio de Educación, 2017).

Por consiguiente, la planificación anual proporciona una visión global y continua del aprendizaje a lo largo del año, estableciendo una estructura coherente y adaptable que guía el desarrollo educativo de los estudiantes; sin embargo, la planificación a corto plazo, al centrarse en períodos más breves, organiza de manera específica y detallada el contenido y las actividades, permitiendo ajustes inmediatos según las necesidades emergentes y los progresos observados; de esta manera, ambos enfoques, al interrelacionarse y complementarse, no solo aseguran una enseñanza más efectiva, sino que también facilitan un seguimiento constante y dinámico del avance de los estudiantes.

2.2.2.8. Dimensiones de la planificación curricular.

Las dimensiones de la planificación curricular están sustentadas por el Minedu (2017) los cuales vienen a ser los siguientes:

2.2.2.8.1. Programación anual.

La PA define los objetivos que se espera alcanzar en términos de competencia a lo largo del año escolar, basándose en las directrices establecidas para cada ciclo educativo; este plan establece una estructura que organiza las experiencias de aprendizaje, considerando las diversas necesidades y contextos de los estudiantes.

Por ende, la programación anual desempeña un papel fundamental en el diseño del currículo escolar; primero, establece los objetivos y logros esperados para el año académico, lo que proporciona una guía clara para el desarrollo de las actividades; a partir de esta estructura, se pueden organizar las experiencias de aprendizaje de manera que sean pertinentes y ajustadas a las necesidades de los estudiantes; de esta manera, la programación anual asegura una planificación coherente y eficiente; además, al definir los logros y la estructura de las experiencias educativas, se facilita que cada estudiante pueda alcanzar sus competencias, lo que contribuye a una experiencia educativa más organizada y efectiva.

2.2.2.8.2. Programación de experiencias de aprendizaje.

La programación de experiencias de aprendizaje consiste en definir, describir y organizar la secuencia didáctica de cada experiencia educativa; En este proceso, se seleccionan las competencias que se van a trabajar, se priorizan las habilidades que se desean desarrollar y se detallan los resultados esperados; es importante que todos estos elementos se ajusten y adapten a la realidad del estudiante, para que sean relevantes y efectivos en su contexto particular (MINEDU, 2017).

Por otro lado, la programación de experiencias de aprendizaje se centra en diseñar las actividades específicas que los estudiantes realizarán; es decir, este proceso permite seleccionar y priorizar las competencias a desarrollar, ajustando las actividades a la realidad de cada grupo de alumnos; asimismo, al adaptar las experiencias a sus contextos particulares, se asegura que el aprendizaje sea relevante y significativo; como resultado, la programación de experiencias de aprendizaje contribuye a un enfoque educativo más

personalizado, facilitando así el desarrollo de las capacidades de los estudiantes de manera más efectiva.

2.2.2.8.3. Actividades de aprendizaje.

Las actividades de aprendizaje son la aplicación práctica de los objetivos y criterios educativos; en este sentido, al diseñarlas, es crucial tener en cuenta factores como los recursos disponibles, el tiempo y las metodologías de evaluación; de este modo, se garantiza que las actividades sean adecuadas para alcanzar los objetivos propuestos; por tanto, una planificación cuidadosa de estas actividades asegura que el proceso educativo sea efectivo y que los estudiantes puedan disfrutar de una experiencia de aprendizaje enriquecedora; en definitiva, la correcta implementación y ajuste de las actividades de aprendizaje contribuyen significativamente al éxito del proceso educativo (MINEDU, 2017).

2.3. Bases conceptuales

Actividades: son el conjunto de acciones planificadas y organizadas con un propósito determinado; pueden desarrollarse en distintos ámbitos como el educativo, laboral, social o recreativo; en el contexto educativo, las actividades buscan fomentar el aprendizaje y las competencias en los estudiantes; mientras que, en el entorno laboral, están orientadas a alcanzar objetivos estratégicos y mejorar la productividad; dependiendo de su naturaleza, pueden ser individuales o grupales, teóricas o prácticas, y pueden involucrar diferentes metodologías y recursos.

Anual: Es todo aquello que ocurre, se planifica o se ejecuta en el transcurso de un año o que tiene una periodicidad de doce meses; puede aplicarse en diferentes contextos, como informes anuales en el ámbito empresarial, planificación anual en la educación,

presupuestos anuales en la administración pública, entre otros. Su propósito es estructurar actividades y evaluar su cumplimiento en un periodo determinado, facilitando la gestión y el logro de objetivos a mediano y largo plazo.

Curricular: es el conjunto de objetivos, contenidos, metodologías, estrategias y evaluaciones que estructuran el proceso educativo en una institución, lo curricular abarca desde el diseño de programas de estudio hasta su implementación en las aulas, asegurando la formación integral de los estudiantes; además, puede incluir aspectos formales establecidos en normativas educativas y otros elementos flexibles que permiten la adaptación a las necesidades del contexto y los aprendizajes de los alumnos.

Conflicto: confrontación o tensión que surge cuando hay discordia y percepciones incompatibles; puede presentarse en distintos ámbitos, como el personal, social, organizacional o político; dependiendo de su gestión, el conflicto puede ser destructivo, generando divisiones y problemas, o constructivo, sirviendo como una oportunidad para el aprendizaje, el cambio y la mejora de las relaciones; su resolución implica el uso de estrategias como la negociación, la mediación o el diálogo para encontrar soluciones satisfactorias para todas las partes involucradas.

Decisiones: son elecciones o determinaciones que una persona o grupo toma después de considerar diferentes opciones y evaluar sus posibles consecuencias; pueden ser racionales, basadas en análisis lógico y datos, o emocionales, influenciadas por sentimientos y experiencias personales.

Experiencias: Las experiencias son el conjunto de vivencias, conocimientos y aprendizajes adquiridos a lo largo del tiempo mediante la interacción con el entorno;

pueden ser personales o profesionales, positivas o negativas, y contribuyen al desarrollo de habilidades, valores y perspectivas.

Gerencial: Es todo lo relacionado con la administración y dirección de una organización o proyecto; así, cuando alguien tiene una función gerencial, significa que está encargado de tomar decisiones y coordinar las actividades para que todo funcione de manera ordenada.

Gestión: es el proceso de toma de decisiones estratégicas, la optimización de recursos y la supervisión de tareas para lograr resultados deseados.

Habilidades: son innatas o desarrolladas a través de la práctica y el aprendizaje, se dividen en habilidades cognitivas (relacionadas con el pensamiento y la resolución de problemas), habilidades sociales (como la comunicación y el trabajo en equipo) y habilidades técnicas (específicas de un oficio o profesión).

Planificación: es un proceso sistemático mediante el cual se establecen objetivos, se definen estrategias y se organizan los recursos necesarios para alcanzar metas en un período determinado, ello implica la anticipación de acciones, la evaluación de escenarios y la toma de decisiones fundamentadas para optimizar resultados y minimizar riesgos.

Programación: Es un proceso estructurado que consiste en planificar y organizar actividades con el propósito de alcanzar un objetivo específico en un tiempo determinado; además, es una buena programación requiere definir metas claras, establecer prioridades, asignar recursos y prever posibles imprevistos para optimizar el cumplimiento de los objetivos.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

HG: Existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

HE2: Existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

HE3: Existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

HE4: Existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

3.2. Variables

El estudio presenta dos variables, que líneas contiguas se expone cada una de ellas:

Variable 1: Habilidades gerenciales.

Variable 2: Planificación curricular.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Habilidades gerenciales	Las habilidades gerenciales son capacidades que se aplican a acciones específicas con el fin de dirigir y alcanzar los objetivos de cada unidad de trabajo, así como para cumplir con los resultados esperados (Robbins y Coulter, 2006)	Se utilizó como instrumento el cuestionario con un total de 20 ítems.	Comunicación	Comunicación oportuna Control emocional Argumentación coherente Información objetiva Escucha activa	Ordinal 1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre
			Gestión de conflictos	Clima positivo Relación asertiva Trabajo colaborativo Resolución pacífica	
			Liderazgo	Liderazgo transformador Reflexión pedagógica Acompañamiento docente Valores institucionales Mejora continua	
			Toma de decisiones	Compromiso institucional Confianza mutua Credibilidad directiva Resolución tutorial Autocrítica constructiva	
Variable 2 Planificación curricular	La planificación curricular es el proceso de anticipar y organizar las acciones que se llevarán a cabo en una institución educativa para ofrecer experiencias de aprendizaje efectivas a los estudiantes (Flores, 2018).	Se utilizó como instrumento la escala de Likert tipo de cuestionario para el recojo de datos con un total de 14 ítems.	Programación Anual	Gestión centrada Análisis resultados Propósitos distribuidos	Ordinal 1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre
			Programación de experiencias de aprendizaje	Propósitos definidos Actividades cognitivas Reflexión aprendizajes Contexto relevante Evaluación coherente	
			Actividades de aprendizaje	Recursos pertinentes Diagnóstico aplicado Estímulo cognitivo Reflexión orientada Tareas vinculadas	

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, según Valderrama (2015) este tipo de estudio tiene por finalidad contribuir; por ende, los resultados no tienen resultado como respuesta inmediata; siguiendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2024), a lo largo del proceso, se recopiló información en un solo momento sobre la realidad investigada con el propósito de enriquecer el conocimiento teórico y científico en torno al tema de estudio. Asimismo, se analizaron distintos enfoques y teorías que permitieron una mejor comprensión del fenómeno investigado. La investigación se sustentó en la revisión de literatura especializada y en la aplicación de métodos rigurosos para garantizar la validez de los hallazgos. De esta manera, se buscó fortalecer las bases conceptuales y metodológicas para futuras investigaciones en el área.

3.4.2. Nivel de investigación

El estudio desarrollado es de nivel correlacional, ya que tuvo como propósito establecer relaciones entre dos o más variables. No se buscó determinar causalidad, sino únicamente identificar asociaciones entre ellas (Hernández et al., 2014). En este sentido, siguiendo a Carrasco (2006) la investigación estuvo orientado a ampliar la comprensión sobre las variables de estudio, con la finalidad de determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

3.5. Método

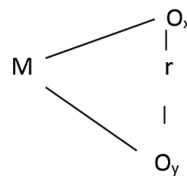
3.5.1 Método hipotético - deductivo

El método hipotético deductivo es, según Hernández (2014), el método hipotético-deductivo se basa en la formulación de inferencias lógicas que permiten llegar a

conclusiones específicas a partir de una hipótesis previamente planteada, las cuales pueden ser verificadas experimentalmente.

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transeccional, correlacional. Este diseño según Hernández et al. (2014), no busca realizar alguna intervención; más por el contrario solo busca acopiar los datos en un solo momento para luego establecer la relación entre las variables de estudio. Además, este diseño según Carrasco (2006), busca “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 73). Este diseño presenta el siguiente esquema:



Donde:

- **M** = Muestra
- **Ox** = Observación de la variable 1
- **Oy** = Observación de la variable 2
- **r** = Coeficiente de correlación entre las variables

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población según Arias (2016), es “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la

investigación” (p. 81). De igual forma, Valderrama (2015), afirma que una población “es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados” (p. 182). Por ello, la población en el presente estudio estuvo constituida por 409 docentes de las instituciones educativa del distrito de San Juan Bautista 2024.

Tabla 2

Población de docentes de las I.E. del distrito de San Juna Bautista 2024

Código modular	Nombre de IE	Docentes
0670257	403 Señor De Quinuapata	6
0471490	316 San Martin De Porres	4
0721787	428 Niño Jesús De Praga	3
0670265	397	6
0592931	353	7
0421800	103 Juan Pablo II	7
1139815	371 Santa Isabel	3
0769562	38984-3 José Abelardo Quiñones	26
0431957	38057	18
0431908	38030 San Martín De Porres	26
0671073	Faustino Sánchez Carrión	42
0424606	San Juan	62
0432096	39009 El Maestro	21
0431940	38056	23
0593087	38867	30
0670554	38928 Leoncio Prado	19
1199819	432-20 El Retablito	4
1253723	José Abelardo Quiñones Gonzales	32
1402544	38030 San Martín de Porres	8
1402569	38984-3 José Abelardo Quiñones	6
1402577	39009 El Maestro	5
1466911	432-47	5
1466929	432-48	3
1466937	432-49	1
1466945	432-50	4

1466952	432-51	6
1481027	432-82	3
1549443	432-110	4
1598689	432-120	2
1646306	432-159	2
1677319	432-170	1
1677335	432-172	3
1708536	38928 Leoncio Prado	5
1744234	38928 Leoncio Prado	12
Total		409

Nota: Base de datos ESCALE - MINEDU 2024.

3.7.2. *Muestra*

La muestra es una parte de la población que se elige para desarrollar la investigación. Así la muestra según Hernández et al. (2014), es “un subconjunto representativo de la población objeto de estudio” (p. 108). Para Vara (2012), la muestra “es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tienen varias poblaciones, entonces se tendrán varias muestras” (p. 221). En tal virtud, la muestra de estudio, estuvo compuesta por 199 docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista 2024.

Tabla 3

Muestra de docentes de las I.E. del distrito de San Juan Bautista 2024

Código modular	Nombre de IE	Docentes
0670257	403 Señor de Quinuapata	6
0471490	316 San Martín De Porres	4
0769562	38984-3 José Abelardo Quiñones	15
0431957	38057	18
0431908	38030 San Martín De Porres	10
0671073	Faustino Sánchez Carrión	18
0424606	San Juan	20
0432096	39009 El Maestro	11

0431940	38056	13
0593087	38867	10
0670554	38928 Leoncio Prado	10
1199819	432-20 El Retablito	4
1253723	José Abelardo Quiñones Gonzales	10
1402544	38030 San Martín De Porres	4
1402569	38984-3 José Abelardo Quiñones	6
1402577	39009 El Maestro	5
1466911	432-47	5
1466952	432-51	6
1481027	432-82	3
1549443	432-110	4
1708536	38928 Leoncio Prado	5
1744234	38928 Leoncio Prado	12
Total		199

Nota: Base de datos ESCALE - MINEDU 2024.

3.7.3 Técnica muestral

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple; e acuerdo con Otzen y Manterola (2017), este procedimiento garantiza que todos los integrantes de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados, ya que la elección de los participantes se realiza de forma aleatoria. En concordancia con este criterio, la muestra estuvo conformada mediante la aplicación de este tipo de muestreo, asegurando que cada estudiante contara con las mismas posibilidades de integrar el estudio. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + z^2 \cdot pq} = 199$$

Donde:

n = muestra

z = nivel de confianza, 95%:2 = 47.5%:100 = 0,475

p = probabilidad de éxito, $60\%:100 = 0,6$

q = probabilidad de fracaso, $40\%:100 = 0,4$

E = Nivel de error, $0,05\%:100 = 0,05$

N = Población = 409.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas

La técnica de investigación que se aplicará para el proceso de acopio de datos será la encuesta. Para Archenti (2012) la encuesta es “una técnica de producción de datos que, mediante la utilización de cuestionarios estandarizados, permite indagar sobre múltiples temas de los individuos o grupos estudiados” (p. 2). A su vez, Valderrama (2015), este tipo de estudio se caracteriza por ser observacional, donde el investigador recopila información a través de un cuestionario previamente diseñado, sin intervenir ni alterar el entorno o el proceso observado, a diferencia de un experimento. La información se obtiene mediante un conjunto estructurado de preguntas dirigidas a una muestra representativa o a la totalidad de la población en estudio, que puede estar compuesta por individuos, organizaciones o entidades institucionales. Su objetivo principal es conocer opiniones, características o eventos específicos. Para ello, el investigador elige las preguntas más adecuadas según la naturaleza de la investigación. En tal virtud, el procedimiento para el acopio de los datos fue la encuesta para el acopio de los datos para las dos variables.

3.8.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizará para el acopio de los datos será el cuestionario. Al respecto, Ñaupas et al. (2014) dice que “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende

a las variables e indicadores de investigación” (p. 211). Siendo así, para el proceso de acopio de datos, se aplicó como instrumento de medición el cuestionario para ambas variables. El instrumento para la variable habilidades gerenciales contó con 4 dimensiones y 20 ítems; de igual forma, el instrumento para la variable planificación curricular, presenta tres dimensiones con un total de 14 ítems. El proceso de acopio de datos, se desarrolló aplicando los instrumentos validados de forma presencial y vía el formulario Google Docs; los mismos, contenían los reactivos sobre las variables de estudio, fáciles de comprender y de conocimiento de los docentes encuestados.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre habilidades gerenciales

Aspectos	Descripción
Autor	Tuesta Soto, Carlo Renzo
País de origen	Perú (2020).
Disponible	https://goo.su/nAnUOg9
Significación	El objetivo del instrumento es medir el nivel de habilidades gerenciales en docentes.
Dimensiones	• X_1 Comunicación • X_2: Gestión de conflictos • X_3: Liderazgo • X_4: Toma de decisiones
Duración	La duración 20 y 25 minutos
Validez	El instrumento fue validado mediante por juicios de expertos (3)
Confiabilidad	Según el alfa de Cronbach resultado 0.918, lo cual representa el 91.8% de nivel de confianza.
Finalidad	Evaluación de las estrategias de enseñanza
Escala de medición	Se utilizó una escala de Likert con los siguientes valores:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4)
Siempre (5)

Recategorización:

1 = Muy malo

2 = Malo

3 = Regular

4 = Bueno

5 = Muy bueno

Nota. Elaboración del autor.

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario sobre planificación curricular

Aspectos	Descripción
Autor	Yucra Mamani, Fanny Elizabeth
País de origen	Perú – (2022)
Disponible	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101681/Yucra_MFE-SD.pdf?sequence=1
Significación	El objetivo del instrumento es medir el nivel de planificación curricular en los estudiantes.
Dimensiones	• Y_1: Programación Anual • Y_2: Programación de experiencias de aprendizaje • Y_3: Actividades de aprendizaje
Duración	15 a 20 minutos (aproximadamente).
Validez	El instrumento ha sido sometido a la técnica validación por juicio de expertos.
Confiabilidad	La confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach igual a 0.81%, nivel bueno.
Finalidad	Determinar el nivel de comunicación asertiva de los estudiantes

Escala de medición Se utilizó una escala de Likert con los siguientes valores:
Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4)
Siempre (5)

Recategorización:

1 = Muy deficiente

2 = Deficiente

3 = Regular

4 = Bueno

5 = Excelente

Nota. Elaboración del autor.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

La validez es una propiedad de un instrumento de medición que indica el grado en que mide lo que pretende medir. Es decir, la validez es la capacidad de un instrumento para medir con precisión el concepto que se pretende medir. Tamayo (2003). El proceso de la investigación científica. (4.a ed.). México: Limusa. Es evidente que la validez es una propiedad esencial de un instrumento de medición. Un instrumento con validez garantiza que los resultados de la medición sean precisos y confiables. A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 6

Validez del cuestionario sobre habilidades gerenciales

Expertos	Ítems										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85%
2	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85%
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85%
Promedio de ponderación											85%

Nota. Ficha de validez.

El instrumento elaborado para evaluar la variable habilidades gerenciales fue sometido a juicio de tres expertos, quienes le asignaron una valoración del 85%. Este resultado refleja un nivel bueno, por lo que se consideró válido; por cuanto, se aplicó en la recopilación de datos.

Tabla 7

Validez del cuestionario sobre planificación curricular

Expertos	Ítems										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90%
2	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90%
3	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90%
Promedio de ponderación											90%

Nota. Ficha de validez.

El instrumento elaborado para evaluar la variable planificación curricular fue revisado por tres expertos, quienes le asignaron una calificación del 90%. Este resultado evidencia que el instrumento posee un nivel muy bueno, por lo que se considera válido y se utilizó para la recolección de datos.

3.9.2. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, que fue procesado por medio del SPSS versión 26.0. En ese sentido, Niño (2011) refiere que la confiabilidad como una característica esencial de una técnica o instrumento, que implica que, al aplicarlo en diferentes momentos a la misma muestra,

debe generar resultados consistentes. Los resultados hallados fueron aplicando el coeficiente de Alfa Cronbach, su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde

α = coeficiente de Cronbach

K= número de ítems o preguntas del instrumento

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S^2 = Varianza total o varianza del instrumento

Tabla 8

Estadísticos de confiabilidad: habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

Según el resultado obtenido después de la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0,866, lo que significa que el instrumento posee una buena confiabilidad y se puede aplicar a la muestra de estudio para acopiar los datos sobre la variable habilidades gerenciales.

Tabla 9

Estadísticos de confiabilidad: planificación curricular

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	14

El Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,804, indicando una confiabilidad de nivel bueno. Por cuanto, se puede aplicar el instrumento para el acopio de datos sobre la variable planificación curricular.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En la presente investigación, el análisis de datos se llevará a cabo mediante el software estadístico SPSS versión 27.0 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), el cual permite un procesamiento eficiente y preciso de la información recopilada. Los resultados descriptivos se presentarán en tablas de frecuencias cruzadas, también conocidas como tablas de contingencia, facilitando la interpretación de las relaciones entre variables. Por otro lado, para el análisis inferencial se empleará estadística no paramétrica, aplicando el coeficiente Tau_b de Kendall con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas. Este enfoque metodológico garantiza un análisis riguroso y confiable de los datos obtenidos.

3.11. Aspectos éticos

En el estudio se seguirán rigurosamente los principios éticos establecidos para garantizar la integridad y transparencia del proceso. Se asegura que no se incurrirá en plagio ni apropiación de ideas o trabajos ajenos, respetando los derechos de autor y citando adecuadamente las fuentes consultadas. Todo el material utilizado será citado de acuerdo con las normas de referencia establecidas, como las normas APA, para asegurar la correcta atribución de los conceptos e investigaciones previas.

Además, se garantizará la confidencialidad de la información recolectada, especialmente los datos personales de los docentes participantes, quienes serán informados sobre el propósito y uso de los datos de manera clara y transparente. Los

resultados obtenidos serán presentados de forma fidedigna y sin alteraciones, respetando la veracidad de los hallazgos. La participación en el estudio será voluntaria y los participantes podrán retirar su consentimiento en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, se velará por el respeto a la dignidad y privacidad de todos los involucrados, promoviendo una investigación ética y responsable.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 10

Nivel de habilidades gerenciales y planificación curricular

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Habilidades gerenciales	Malo	5	0	0	5
		2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	37	17	0	54
		18,6%	8,5%	0,0%	27,1%
	Bueno	1	130	8	139
		0,5%	65,3%	4,0%	69,8%
	Muy bueno	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
Total		43	147	9	199
		21,6%	73,9%	4,5%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 10, se observa que el 69,8% de los docentes encuestados perciben como bueno las habilidades gerenciales; 1 27,1% regular; el 2,5% malo; mientras que, el 0,5% muy bueno. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se infiere que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.

Tabla 11*Nivel de comunicación y planificación curricular*

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Comunicación	Malo	4 2,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 2,0%
	Regular	36 18,1%	25 12,6%	1 0,5%	62 31,2%
	Bueno	3 1,5%	120 60,3%	8 4,0%	131 65,8%
	Muy bueno	0 0,0%	2 1,0%	0 0,0%	2 1,0%
	Total	43 21,6%	147 73,9%	9 4,5%	199 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 11, se observa que el 65,8% de los docentes encuestados perciben en el nivel bueno la comunicación en la institución educativa; el 31,2% regular; el 2,0% malo; mientras que, el 1,0% muy bueno. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se deduce que, a mayores niveles de comunicación institucional mejor planificación curricular.

Tabla 12*Gestión de conflictos y planificación curricular*

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Gestión de conflictos	Malo	3 1,5%	1 0,5%	0 0,0%	4 2,0%
	Regular	35 17,6%	22 11,1%	0 0,0%	57 28,6%
	Bueno	5 2,5%	123 61,8%	6 3,0%	134 67,3%
	Muy bueno	0 0,0%	1 0,5%	3 1,5%	4 2,0%
	Total	43 21,6%	147 73,9%	9 4,5%	199 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 12, se observa que el 67,3% de los docentes encuestados perciben la gestión de conflictos en la institución educativa en el nivel bueno; el 28,6% regular; el 2,0% malo; mientras que, el 2,0% muy bueno. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se deduce que, a mayores niveles de gestión de conflictos mejor planificación curricular.

Tabla 13

Nivel de liderazgo y planificación curricular

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Liderazgo	Malo	6 3,0%	1 0,5%	0 0,0%	7 3,5%
	Regular	35 17,6%	27 13,6%	0 0,0%	62 31,2%
	Bueno	2 1,0%	116 58,3%	3 1,5%	121 60,8%
	Muy bueno	0 0,0%	3 1,5%	6 3,0%	9 4,5%
	Total	43 21,6%	147 73,9%	9 4,5%	199 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 13, se observa que el 60,8% de los docentes encuestados perciben el liderazgo en la institución educativa en el nivel bueno; el 31,2% regular; el 4,5% muy bueno; mientras que, el 3,5% malo. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se deduce que, a mayores niveles de liderazgo mejor planificación curricular.

Tabla 14*Nivel de toma de decisiones y planificación curricular*

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Toma de decisiones	Malo	6	1	0	7
		3,0%	0,5%	0,0%	3,5%
	Regular	31	21	0	52
		15,6%	10,6%	0,0%	26,1%
	Bueno	6	117	5	128
		3,0%	58,8%	2,5%	64,3%
	Muy bueno	0	8	4	12
		0,0%	4,0%	2,0%	6,0%
Total		43	147	9	199
		21,6%	73,9%	4,5%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 14, se observa que el 64,3% de los docentes encuestados perciben la toma de decisiones en la institución educativa en el nivel bueno; el 26,1% regular; el 6,0% muy bueno; mientras que, el 3,5% malo. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se infiere que, a mayores niveles de toma de decisiones mejor planificación curricular.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 15*Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogórov-Smirnov*

	Habilidades gerenciales	Planificación curricular
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

Nota. c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según los resultados de la tabla 14, valorados con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, muestra que $p = 0,000 < 0,05$, lo que demuestra que, los datos provienen de una distribución no normal; por tanto, el desarrollo de la prueba de hipótesis se realizó con la estadística no paramétrica de Tau_b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general.

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H₀: No existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$

H₁: Existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística:

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

e. Resultados

Tabla 16*Relación entre las habilidades gerenciales y planificación curricular*

			Habilidades gerenciales	Planificación curricular
Tau_b de Kendall	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	199	199
	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1.

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H_0 : No existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$

H₁: Existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

$p<0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

e. Resultados

Tabla 17

Relación entre la comunicación y planificación curricular

		Comunicación	Planificación curricular
Tau_b de Kendall	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,613**
		N	,000
			199
	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	,613**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,613 con el que se determina la presencia de

una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de comunicación mejor planificación curricular.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 2.

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H₀: No existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

$$H_1: r_y \neq 0$$

H₁: Existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

e. Resultados

Tabla 18*Relación entre la gestión de conflictos y planificación curricular*

			Gestión de conflictos	Planificación curricular
Tau_b de Kendall	Gestión de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	199	199
	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,647 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de gestión de conflictos mejor planificación curricular.

4.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 3.

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H_0 : No existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

$$H_1: r_{ry} \neq 0$$

H₁: Existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística: $p<0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

e. Resultados

Tabla 19

Relación entre el liderazgo y planificación curricular

		Liderazgo	Planificación curricular
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,684**
		N	,000
			199
	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,684 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones

educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de liderazgo mejor planificación curricular.

4.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 4.

a. Sistema de hipótesis

$$\mathbf{H_0: r_{xy} = 0}$$

H₀: No existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

$$\mathbf{H_1: r_{xy} \neq 0}$$

H₁: Existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística: $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

e. Resultados

Tabla 20*Relación entre la toma de decisiones y planificación curricular*

		Toma de decisiones	Planificación curricular
Tau_b de Kendall	Toma de	Coeficiente de correlación	1,000
	decisiones	Sig. (bilateral)	,622**
		N	,000
	Planificación		199
	curricular	Coeficiente de correlación	,622**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,622 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de toma de decisiones mejor planificación curricular.

4.3. Discusión de resultados

En el presente estudio, se analizó la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024; se partió de un objetivo general y objetivos específicos que se relacionan con habilidades gerenciales particulares, como la comunicación, la gestión de conflictos, el liderazgo y la toma de decisiones, y su incidencia en la planificación curricular; a continuación, se discuten los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas, contrastando los hallazgos con estudios previos.

En cuanto al objetivo general se sostiene que existe una relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de la región de San Juan Bautista ($p=0,000 < 0,05$); los resultados obtenidos coinciden con el trabajo de Ruilova y Luján (2023), ya que muestra una correlación positiva entre las habilidades gerenciales y la gestión educativa, sugiriendo que fortalecer estas habilidades mejora la calidad educativa; esta relación es similar a la encontrada en el contexto de San Juan Bautista, donde se observa que los docentes con mejores habilidades gerenciales son más efectivos en su planificación curricular, impactando positivamente en los resultados pedagógicos; además, Castillo y Castillo (2022) concluyeron que la mejora de las habilidades gerenciales tiene un impacto directo en el desempeño laboral, lo que, en este caso, se traslada a una planificación curricular más organizada y efectiva; por otro lado, en el estudio de Torpoco (2021), se encontró una relación débil y negativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño directivo, lo que podría sugerir que no todas las instituciones experimentan la misma correlación positiva; este contraste, invita a reflexionar sobre la importancia de las características contextuales y organizacionales, que pueden influir en la manera en que las habilidades gerenciales se manifiestan en la práctica.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados del presente estudio muestran que existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$); estos resultados son consistentes con los hallazgos de González (2022), quien subraya que una planificación curricular eficaz depende de la capacidad de los docentes para comunicarse de manera efectiva, tanto con los estudiantes como con sus colegas; de manera similar, Hernández (2020) también destacó la

importancia de la comunicación dentro del contexto de las habilidades gerenciales, al señalar que una cultura organizacional basada en la comunicación favorece el desarrollo de competencias en los directivos y docentes.

En relación al segundo objetivo específico, se encontró que los docentes con mayor capacidad para manejar situaciones conflictivas presentan una planificación curricular más efectiva ($p=0,000 < 0,05$), ya que pueden crear un ambiente de trabajo colaborativo y solucionar problemas que podrían interferir con la implementación del currículo; lo que se alinea con los resultados de Orihuela et al. (2021); estos autores sostienen que las competencias gerenciales, incluidas las habilidades para gestionar conflictos, son esenciales para una buena gestión del cambio en el ámbito educativo; la planificación curricular, en este contexto, se beneficia de un entorno de trabajo en el que los conflictos se manejan de manera constructiva, lo que permite a los docentes centrarse en su labor pedagógica.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$), esta es una correlación significativa; este hallazgo es respaldado por Alba y Núñez (2019), quienes señalaron que las habilidades gerenciales en los directivos académicos juegan un papel fundamental en la creación de un ambiente que fomente la mejora continua, lo cual incluye la planificación educativa; a nivel docente, el liderazgo contribuye a inspirar a los estudiantes y colegas, lo que a su vez enriquece la calidad de la planificación curricular.

En lo referente al cuarto objetivo específico, se determinó que existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$); de modo que, los docentes con una capacidad sólida para tomar decisiones oportunas y bien

fundamentadas desarrollan planes curriculares más ajustados a las necesidades de los estudiantes y a los recursos disponibles; los resultados son consistentes con los de Montes (2021), quien indicó que una planificación curricular bien estructurada depende de la capacidad del docente para tomar decisiones acertadas en contextos de incertidumbre; en línea con esto, Esteban (2022) también encontró que una planificación curricular adecuada es un reflejo de un proceso decisional consciente y fundamentado, lo que fortalece los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a la teoría, según Robbins y Coulter (2006), las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que permiten dirigir y coordinar eficazmente a un equipo o institución, lo que incluye habilidades de toma de decisiones, planificación estratégica, motivación de colaboradores y resolución de problemas; los resultados del estudio muestran que los docentes que poseen habilidades gerenciales más desarrolladas pueden llevar a cabo una planificación curricular más efectiva y ajustada a las necesidades del entorno educativo; estos docentes, son capaces de tomar decisiones oportunas y bien fundamentadas, gestionando eficientemente los recursos disponibles y las expectativas de los estudiantes, lo que les permite organizar de manera efectiva las experiencias de aprendizaje; por otro lado, la teoría sobre planificación curricular, como la define Flores (2018), indica que la planificación curricular implica anticipar y organizar las acciones dentro de una institución educativa para ofrecer experiencias de aprendizaje efectivas a los estudiantes; así, el estudio también revela que los docentes que tienen una planificación más eficaz son aquellos que, además de tener HG bien desarrolladas, entienden la importancia de anticipar problemas y organizar el proceso de enseñanza; en este sentido, la planificación curricular se convierte en un proceso estratégico que no solo

responde a las necesidades del aula, sino que también considera los recursos, las metodologías y las expectativas del entorno educativo.

En este sentido, las principales limitaciones del estudio es su diseño correlacional, que no permite establecer relaciones causales entre las HG y la PC; además, la muestra de docentes se limita a las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, lo que puede restringir la generalización de los resultados a otras regiones; igualmente, no se consideraron factores externos, como las políticas educativas o la infraestructura, que podrían influir en la planificación curricular; también, el estudio no profundizó en las características individuales de los docentes, como la experiencia, que podrían haber impactado los resultados.

Por lo dicho, el estudio contribuye al conocimiento sobre la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular, mostrando su relevancia en el contexto educativo de San Juan Bautista; de igual manera, aporta evidencia empírica de la importancia de habilidades como la comunicación, la gestión de conflictos, el liderazgo y la toma de decisiones en el desarrollo de planes curriculares efectivos; del mismo modo, resalta la necesidad de fortalecer la formación gerencial de los docentes para mejorar la calidad educativa; por ende, los resultados también ofrecen una base para futuras investigaciones que exploren la influencia de otros factores contextuales en la planificación curricular.

Conclusiones

1. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a 0,000 < 0,05 con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.
2. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a 0,000 < 0,05 con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,613 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de comunicación mejor planificación curricular.
3. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a 0,000 < 0,05 con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,647 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de gestión de conflictos mejor planificación curricular.

4. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a 0,000 $< 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,684 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de liderazgo mejor planificación curricular.
5. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a 0,000 $< 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,622 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de toma de decisiones mejor planificación curricular.

Recomendaciones

1. Implementar programas de formación y actualización periódica para los docentes, especialmente en cuanto a sus habilidades gerenciales; así, estas capacitaciones deben centrarse en áreas clave como la toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva y gestión del tiempo, con el fin de mejorar la PC y la organización de las actividades educativas.
2. Promover espacios de intercambio y trabajo colaborativo entre los docentes para compartir experiencias y buenas prácticas en la planificación curricular; así, los docentes pueden beneficiarse mutuamente al aprender sobre los enfoques más efectivos para el diseño y la ejecución de planes de estudio.
3. Las instituciones educativas deben proporcionar herramientas y recursos adecuados para facilitar una planificación curricular más efectiva, esto incluye la disponibilidad de materiales de apoyo, tiempos suficientes para la planificación y la inclusión de los docentes en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el currículo.
4. Es importante que las instituciones educativas adopten un enfoque de evaluación continua tanto para la gestión de los docentes como para la implementación del currículo, esto permitirá identificar áreas de mejora en la planificación curricular y en el desarrollo de habilidades gerenciales, y ajustarlas de manera oportuna.
5. Se debe crear un sistema de retroalimentación estructurado donde los docentes puedan recibir comentarios constructivos sobre su desempeño en la gestión y planificación curricular, esto contribuirá a mejorar la calidad educativa y a fortalecer las relaciones entre directores, docentes y otros miembros de la comunidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Alba, A. y Núñez, A. (2019). *Habilidades gerenciales de los directivos académicos de la universidad pública y privada: caso analizado en UNICOC y ESAP*. [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Institucional Univalle. <https://goo.su/3D64USp>
- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <https://goo.su/t4MX5l>
- Amaya, J. (2010). *Toma de decisiones gerenciales*. (2° ed). México: ECOE EDICIONES
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (7.^a ed.). Alegría; El Pasillo; Episteme. <https://lc.cx/Gu47vF>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- Barriga, C. (2011). *Planificación curricular*. Ecuador. Módulo de educación a distancia.
- Bolaños, G. y Molina, Z. (2007). *Introducción al currículo*. Costa Rica: Eunod.
- Castillo Castillo, D. C., y Castillo Ortega, Y. (2022). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 271-284. <https://goo.su/7penV>
- Cedeño Carranza, L. M., Urquiza Miranda, T. J., Vera Pazmiño, J. L., Veloz Estrada, M. L., & Monserrate Sarmiento, J. L. (2024). Planificación Curricular: Elemento Fundamental en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje en la Educación

- Ecuadoriana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6657-6667.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11082
- Chávez, S. (2018). *La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 82939, Bambamarca*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34522>
- De Dreu, C., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S., & Nauta, A. (2001). A theory based measure of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 645–668.
- Esteban, L. (2022). *Planificación curricular y perfil docente en tres instituciones educativas públicas, Querobamba. Ayacucho, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://shre.ink/MAq8>
- Fabián, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*.
<https://shre.ink/M5dH>
- Farías Mera, S. M., Burgos Briones, J. G. y Valbuena, M. (2020). Habilidades gerenciales para la administración del talento humano en instituciones educativas. / Management skills for the administration of human talent in educational institutions. *REDIELUZ*, 10(1), 76-87. <https://goo.su/ygqEQz>
- Flores, R. (2018). *Propuesta de planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la institución educativa publica N.º 62172 “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” del distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto*,

2018. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Marcelino Champagnat].
 Archivo digital. <https://goo.su/yD22if>
- Frias, R., (2000). Una aproximación al concepto comunicación y sus consecuencias en la práctica de las instituciones. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, (1), <https://lc.cx/VCOXRn>
- González-Alfaro, R. (2022). La planificación curricular: Punto de partida del trabajo pedagógico. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(1), 219-232. DOI: <https://shre.ink/MAqb>
- Gutiérrez, J. (2012). *Redefinición y tendencias del concepto de estrategia para el gerente colombiano*. Universidad del Rosario, Colombia. <https://shre.ink/MAqV>
- Gutierrez. T. (2010) *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Colombia: Ecoe Ediciones. Colombia
- Hernández García, M. (2020). Cultura organizacional y habilidades gerenciales de los directores y profesores, en una asociación educativa. *Paidagogo*, 2(1), 3–25. <https://shre.ink/MAqE>
- Hernández, E. (2006). *Metodología de la investigación. Cómo escribir una tesis*. Escuela Nacional de Salud Pública. <https://lc.cx/Bb0T-B>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.^a ed.) Mc Graw-Hill Education. <https://lc.cx/n0T6Ey>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). Mc Graw-Hill Education. <https://acortar.link/I03so>

- Lusier, R. y Achua, C. (2012). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6°. ed.). Theory, Application & Skill Development, Sixth Edition.
- Melo, R. (2018). *Guía de planificación curricular para educación secundaria*. Ugel Puno. <https://shre.ink/MAqR>
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <https://lc.cx/POIXrS>
- Ministerio de Educación (2017). *Cartilla de planificación curricular para educación primaria*. <https://shre.ink/MAqy>
- Ministerio de Educación. (2019). *Guía metodológica orientaciones para la planificación curricular de educación primaria en el marco de la implementación del currículo nacional*. www.minedu.gob.pe.
- Montes, M. E. (2021). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de secundaria de la institución educativa “cesar vallejo”, Iquitos, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UCP. <https://shre.ink/MAqi>
- Montilla, Y. (mayo 1, 2015). *Artículo Planificación Curricular*. [Trabajo Maestría]. Disponible en <https://shre.ink/MAqZ>
- Navarro, Y., Pereira, M., Pereira, L., y Fonseca, N. (2010). Una mirada a la planificación estratégica curricular. *Telos*, 12(2), 202-216.
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (4.ª ed.). Ediciones de la U. <https://acortar.link/jqwh1d>

- Orihuela Alvino , M. D., Menacho Vargas , I. ., Mauricio Avalos , R. M. ., & Camarena Mucha , J. L. . (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(19), 863–871.
<https://shre.ink/MAqv>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://shre.ink/MAqI>
- Puchol, L. (2010). *Libro de las habilidades directivas*. (3° ed). México: Ediciones Díaz de Santos
- Ramírez-Díaz, j. l. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 24(2), 1-15.
<https://shre.ink/M5sx>
- Reyes, O. (2012). *Concepto de habilidades gerenciales*. <https://shre.ink/MAqu>
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2006). *Administración*. (6°. ed.). Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., México.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Ruilova Elizalde, R. J., y Luján Johnson, G. L. (2023). Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas - Ecuador 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2039-2066.
<https://shre.ink/MAqh>

- Serna, H. (2007). *Gerencia estratégica. Planeación y gestión teoría y Metodología*. Incluye guía para el diagnóstico estratégico, 3R editores Colombia
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4.^a ed.). <https://acortar.link/6hnzWX>
- Torpoco, R. E. (2021). *Las habilidades gerenciales en el desempeño directivo de las Instituciones Educativas del Distrito de Huasahuasi – Tarma, Región Junín 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. <https://shre.ink/MAq7>
- Tuesta, C. R. (2020). *Relación de las habilidades gerenciales con el desempeño docente de la I.E.I. N° 0769, Caspizapa, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MAqA>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Valles-Montero, K. D. C., Del-Valle-Giraldoth, D., Valles de Rojas, M. E., y Torres-de-Nava, L. M. (2020). Habilidades gerenciales aplicadas por docentes de aulas para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje en el nivel de secundaria de la unidad Educativa Ernesto Flores Fuenmayor del municipio Miranda, estado Zulia. *Panorama*, 14(27), 146–161. <https://shre.ink/MAqS>
- Vara, A. A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (3.^a ed.), Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://acortar.link/dQluN>

- Vera, O. (2020). El constructivismo como modelo pedagógico aún vigente en el proceso Enseñanza Aprendizaje. *Revista “Cuadernos”*, 61(2), 7-8. <https://shre.ink/M5sc>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación
- Yucra, F. E. (2022). *Planificación curricular y evaluación formativa en docentes de una institución educativa Pública, Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MAqq>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

Presentado por: Felix Wilber Torres Alarcon

Asesor: Dr. Alejandro Máximo Huamán De la Cruz

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024? Problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024? b) ¿Qué relación existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024? c) ¿Qué relación existe entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024? d) ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?	Objetivos generales: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. Objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. b) Establecer la relación que existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. c) Determinar la relación que existe entre el nivel liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. d) identificar la relación que existe entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.	Hipótesis general Existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. Hipótesis específicas: a) Existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. b) Existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. c) Existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. d) Existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.	Variable 1 Habilidades gerenciales Dimensiones X₁: Comunicación X₂: Gestión de conflictos X₃: Liderazgo pedagógico X₄: Toma de decisiones Variable 2 Planificación curricular Dimensiones Y₁: Programación Anual Y₂: Programación de experiencias de aprendizaje Y₃: Actividades de aprendizaje	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo correlacional. Método de investigación: • Método descriptivo • Método hipotético - deductivo Población y muestra Población: 409 docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista 2024. Muestra: 199 docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista 2024. Muestreo: Probabilístico aleatorio simple. Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Validez y confiabilidad de instrumentos Validez: Juicio de experto Confiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach Técnicas de procesamiento de datos: Se aplicará el software SPSS versión 27. • Resultados a nivel descriptivo: Tablas de contingencia. • Resultados a nivel inferencial: Estadígrafo Tau_b de Kendall.

Anexo 2. Consentimiento informado

Anexo 2 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Maestro en Educación, mención en Gestión Educacional

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, gracias por aceptar participar en esta investigación titulada: *"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"*. A continuación, se presenta información importante sobre el estudio:

Esta investigación, está dirigida por: Félix Wilber Torres Alarcón, estudiante de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

El objetivo general del presente estudio, es: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

Su participación consistirá en responder una encuesta que tomará aproximadamente 10 minutos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Fecha y lugar: *Ayacucho 27 de Diciembre 2024*



Firma

Celular: *949422857*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestro en Educación, mención en Gestión Educacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Alberto Sulca Ore

Identificado con DNI N° 42846830 domiciliado en Tr. Ciro Alegria

Nro. 106 del distrito de Ayacucho provincia

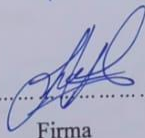
de Huamanga del departamento de Ayacucho

He tomado conocimiento del estudio titulado: "*Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024*". Por ende, me comprometo a participar como informante en el estudio mencionado y a proporcionar información veraz y precisa. Al hacerlo, afirmo que mi participación:

- No afectará mi integridad física.
- No afectará mi bienestar emocional ni psicológica.
- No mancillará mi honor o mi buena reputación.
- Mis respuestas no serán utilizadas para otros fines que no sean para el presente estudio.
- Mis respuestas no tendrán consecuencias legales.

En atención a lo señalado precedentemente, firmo para expresar mi consentimiento informado.

Fecha y lugar: Ayacucho 27 de Diciembre 2024



Firma

Celular: 970453597

Anexo 3. Instrumentos de acopio de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Maestro en Educación, mención en Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

Presentación: Estimado docentes, el presente trabajo de investigación lleva por título: “Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas

del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024”.

Objetivo: El objetivo del instrumento es medir el nivel de habilidades gerenciales en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

Indicaciones:

- Estimado estudiante al momento de responder las preguntas solo elige una de las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

- No hay respuesta mala ni buena.

Desarrollo:

COMUNICACIÓN	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	C	S
1. El director, mantiene informado a sus docentes de manera oral y escrita aceptando los mensajes en una diversidad de situaciones que se presenta en la gestión.	1	2	3	4	5
2. Controla sus emociones al momento de comunicarse y actúa de manera apropiada ante diversas personas y situaciones.	1	2	3	4	5
3. Argumenta de forma hablada o escrita teniendo en cuenta otros puntos de vista de los integrantes de su comunidad educativa	1	2	3	4	5
4. Informa de manera objetiva los logros y necesidades de la I. E.	1	2	3	4	5
5. Escucha y atiende a las necesidades y expectativas de los profesores, estudiantes y padres de familia.	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE CONFLICTOS	N	CN	AV	CS	S
6. El clima institucional que promueve el director de la Institución es súper bien	1	2	3	4	5
7. Se relaciona de manera asertiva entre el personal docente y el personal administrativo de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
8. Pone en práctica el trabajo en equipo para el mejoramiento de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5

9. Promueve la resolución de conflictos para garantizar la armonía y el buen funcionamiento de la I.E.	1	2	3	4	5
10. Promueve actividades extracurriculares con la finalidad de integrar y fortalecer las relaciones de la I.E. con la comunidad.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO	N	CN	AV	CS	S
11. Su Director ejerce un buen liderazgo para la mejora de la Institución Educativa y el rol tutorial de los docentes.	1	2	3	4	5
12. Aprovecha las oportunidades para reflexionar sobre la formación y comportamiento de los docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
13. EL director, realiza el acompañamiento pedagógico a sus docentes.	1	2	3	4	5
14. El director de la I.E. promueve y aplica la práctica de valores en la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
15. Tiene sentido de superación y propone retos para que en equipo alcancen las metas cada vez más elevadas acorde con la visión y misión de la institución Educativa.	1	2	3	4	5
TOMA DE DECISIONES	N	CN	AV	CS	S
16. El director muestra disposición para el trabajo cotidiano en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
17. Muestra confianza hacia los integrantes de la Institución Educativa para el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
18. Demuestra credibilidad de los acuerdos y compromisos que asume el director ante la comunidad educativa de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
19. Se muestra empeñoso para la resolución de los problemas inherente a la acción tutorial.	1	2	3	4	5
20. Demuestra capacidad de autocritica para reconocer sus aciertos y desaciertos institucionales.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión educacional

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Presentación: Estimado docente, el presente trabajo de investigación lleva por título: “Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas

del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024”.

Objetivo: El objetivo del instrumento es medir el nivel de planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 202.

Indicaciones:

- Estimado estudiante al momento de responder las preguntas solo elige una de las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

- No hay respuesta mala ni buena.

Desarrollo:

PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
n.º	Programación Anual	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	C	S
1	Elabora la programación anual tomando en cuenta la propuesta de gestión centrada en los aprendizajes que está enmarcada en el P.E.I.	1	2	3	4	5
2	Elabora la programación anual basándose en el análisis de los resultados de aprendizaje de los estudiantes obtenidos en el grado anterior	1	2	3	4	5
3	En la programación anual presenta la distribución de los propósitos de aprendizaje para el grado escolar (competencias, capacidades desempeños y enfoques transversales)	1	2	3	4	5
4	En la programación anual considera la organización de experiencias de aprendizaje en relación a situaciones significativas que se desprenden de las necesidades, intereses de los estudiantes.	1	2	3	4	5
n.º	Programación de experiencias de aprendizaje	N	CN	AV	C	S
5	En los propósitos de aprendizaje de la sesión indican las competencias, desempeños, evidencias de aprendizaje y enfoques transversales seleccionados de la experiencia de aprendizaje.	1	2	3	4	5

6	En la sesión de aprendizaje propone actividades que promuevan el razonamiento, pensamiento crítico y/o creatividad en los estudiantes.	1	2	3	4	5
7	En la sesión considera actividades que orienten la reflexión del estudiante con respecto a cómo lograron los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
8	La situación significativa que plantea en la experiencia de aprendizaje está enmarcada en un contexto real o simulado, en el cual aborda un problema, interés o necesidad de los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Las evidencias e instrumentos de evaluación que precisa en la experiencia, están relacionados con los propósitos de aprendizaje (competencias, capacidades, estándares, desempeños de grado y enfoques transversales).	1	2	3	4	5
n.º	Actividades de aprendizaje	N	CN	AV	C	S
10	En la experiencia de aprendizaje considera los recursos y materiales pertinentes al propósito de aprendizaje.	1	2	3	4	5
11	En la actividad de aprendizaje se evidencia los procesos y diagnósticos pertinentes al propósito de aprendizaje.	1	2	3	4	5
12	Las actividades de aprendizaje promueven el razonamiento, pensamiento crítico y/o creatividad de los estudiantes.	1	2	3	4	5
13	En la actividad de aprendizaje considera actividades que orientan la reflexión.	1	2	3	4	5
14	En cada actividad de aprendizaje considera uno o más tareas orientadas a lograr el producto de la experiencia.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!

Anexo 4. Carta de presentación para la validez del instrumento

Anexo 5
Carta de presentación para la validez del instrumento

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ayacucho, 30 de noviembre de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Leoncio Daniel Quispe Torres
Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa.

El título de mi trabajo de investigación es: "*Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Bach. FELIX WILBER TORRES ALARCON
DNI N° 43185292

Anexo 5*Carta de presentación para la validez del instrumento*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Ayacucho, 30 de noviembre de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Uver L. Valenzuela Bendezo
Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educacional.

El título de mi trabajo de investigación es: *“Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024”* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Bach. FELIX WILBER TORRES ALARCON
 DNI N° 43185292



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
 conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Ayacucho, 29 de noviembre de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz
Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
 EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educacional.

El título de mi trabajo de investigación es: “**Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

 Bach. Felix Wilber TORRES ALARCON
 DNI N°

Anexo 6. Informe de validez del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Habilidades gerenciales en docentes.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

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

Nombres y Apellidos	Over Ladislao Valenzuela Bendezo	DNI	28221969
Título Profesional	Lic. en Educación	Celular	
Especialidad	Lengua - Literatura - Inglés		
Grado Académico	Maestro en Administración en Educación		

Lugar y Fecha: 20/12/2024

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Habilidades gerenciales en docentes.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

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

Nombres y Apellidos	Leoncio Daniel Quispe Torres	DNI	28226712
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	966685136
Especialidad	Lengua - Literatura e Inglés		
Grado Académico	Mg. en Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha: -


 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre habilidades gerenciales.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	85			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

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

Nombres y Apellidos	Alejandro Máximo Huamán De La Cruz	DNI	41439573
Título Profesional	Licenciado en Educación Primaria	Celular	966199390
Especialidad	---		
Grado Académico	Doctor en Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 29 de noviembre de 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Planificación curricular en docentes.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

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	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

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

Nombre y Apellidos	Uver Ladislao Valenzuela Bendezu	DNI	28221969
Título Profesional	Lic. - En Educación	Celular	
Especialidad	Lengua - Literatura - Inglés		
Grado Académico	Maestro en Administración En Educación		

Lugar y Fecha: 20/12/2024

.....
 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Planificación curricular en docentes.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

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

Nombres y Apellidos	Leoncio Daniel Quispe Torres	DNI	28226712
Título Profesional	Lic. en Educación	Celular	966685136
Especialidad	Lengua - Literatura e Inglés		
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha:


Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la investigación: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre planificación curricular.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

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

Nombres y Apellidos	Alejandro Máximo Huamán De La Cruz	DNI	41439573
Título Profesional	Licenciado en Educación Primaria	Celular	966199390
Especialidad	---		
Grado Académico	Doctor en Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 29 de noviembre de 2024.

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Habilidades gerenciales

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23: P20 Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var	var
1	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	5,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	5,00	3,00		
3	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00		
5	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00		
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00		
7	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00		
8	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00		
9	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00		
10	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00		
11	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00		
12	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00		
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00		
14	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00		
15	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
16	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00		
17	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00		
18	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00		
19	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00		
20	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00		
21																						
22																						
23																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Buscar 22°C Mayorm. nubla... 19:54 31/03/2025

Variable 2: Planificación curricular

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

35: Visible: 14 de 14 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	var	var	var	var	var	var
1	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
2	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
3	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00						
4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00						
5	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00						
6	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00						
7	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00						
8	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00						
9	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00						
10	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	1,00						
11	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00						
12	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00						
13	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
14	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00						
17	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00						
18	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00						
19	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00						
20	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00						
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Buscar 23°C Mayorm. nubla... 19:57 31/03/2025

Anexo 8. Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento

Variable 1: Habilidades gerenciales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	20

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
P1	68,8500	57,503	,396	,862
P2	69,1500	57,924	,313	,866
P3	69,2500	57,882	,566	,858
P4	69,0000	55,579	,666	,853
P5	69,2000	60,484	,178	,868
P6	68,9000	57,147	,466	,860
P7	68,8000	52,589	,746	,847
P8	69,2500	54,724	,584	,855
P9	69,0500	58,050	,463	,860
P10	69,1000	56,937	,581	,857
P11	69,1000	54,516	,556	,856
P12	68,9000	59,568	,177	,871
P13	69,0000	51,789	,616	,853
P14	69,1000	54,095	,590	,854
P15	69,1500	57,503	,509	,859
P16	68,9000	55,779	,694	,853
P17	69,0000	59,263	,335	,864
P18	69,4500	58,892	,285	,866
P19	69,2000	60,379	,099	,875
P20	68,9500	56,155	,624	,855

Variable 2: Planificación curricular

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	14

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
P1	50,6000	25,516	,441	,793
P2	50,5500	26,261	,336	,799
P3	50,3000	24,958	,279	,806
P4	50,9000	22,726	,671	,771
P5	50,5500	22,892	,595	,777
P6	51,0000	24,421	,407	,794
P7	50,7000	24,853	,356	,798
P8	50,5500	23,103	,634	,775
P9	50,7500	23,461	,706	,773
P10	50,6000	23,832	,652	,777
P11	50,5500	25,208	,448	,792
P12	50,7000	24,747	,506	,788
P13	50,5000	24,684	,327	,802
P14	50,9000	27,042	,003	,838

Anexo 9. Solicitud para la aplicación de los instrumentos de investigación

SOLICITO: Permiso para aplicación de investigación.

Señor Director de la Institución Educativa 39009 "EL MAESTRO"
De mi consideración:

Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre "Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024". Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


 Felix Wilber Torres Alarcon
 DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal
Anexo:
 Carta de confidencialidad
 Copia de DNI del investigador

Requerimientos:
 Lista de docentes.
 Lista de directivos y administrativos.
 Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.


 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 AYACUCHO
 Prof. Galcerán Andía Apata
 DIRECTOR
 Recibido: 06-02-25
 Hora: 12:30pm

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN-AYACUCHO
 URB. HUAMANGA
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN JUAN"
 Expediente N° 316 03
 Fecha 08 FEB 2025
 Hecho
 Recibido por

SOLICITO: Permiso para aplicación de investigación.

Señor Director de la Institución Educativa "SAN JUAN"
 De mi consideración:

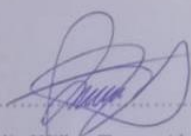
Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre "Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024". Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


 Felix Wilber Torres Alarcon
 DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal

Anexo:

Carta de confidencialidad

Copia de DNI del investigador

Requerimientos:

Lista de docentes.

Lista de directivos y administrativos.

Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.

SOLICITO: Permiso para aplicación de investigación.

Señor Director de la Institución Educativa 38984-3 "JOSE ABELARDO QUIÑONES"
De mi consideración:

Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**. Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


Felix Wilber Torres Alarcon
DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal

Anexo:

Carta de confidencialidad

Copia de DNI del investigador

Requerimientos:

Lista de docentes.

Lista de directivos y administrativos.

Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.

UGEL - HUAMANGA	
I.E. "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES"	
MESA DE PARTE	
ANEXOS:	06 FEB 2025
Reg. N°: 51904	Folio: 03
Hora: 12:00	Firma: 

SOLICITO: Permiso para aplicación de Investigación.

Señor Director de la Institución Educativa 38928 "LEONCIO PRADO"
De mi consideración:

Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre "Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024". Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


Felix Wilber Torres Alarcon
DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal

Anexo:

Carta de confidencialidad

Copia de DNI del investigador

Requerimientos:

Lista de docentes.

Lista de directivos y administrativos.

Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38928/Mx-P	
"LEONCIO PRADO"	
MESA DE PARTES	
Exp. N°:	009
Fecha:	06 - 02 - 25
Hora:	10:39 am
Folio:	03

SOLICITO: Permiso para aplicación de investigación.

Señor Director de la Institución Educativa "FAUSTINO SANCHEZ CARRION"

De mi consideración:

Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**. Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


Felix Wilber Torres Alarcon
DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal

Anexo:

Carta de confidencialidad

Copia de DNI del investigador

Requerimientos:

Lista de docentes.

Lista de directivos y administrativos.

Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.

INSTITUCIÓN PÚBLICA	
"FAUSTINO SANCHEZ CARRION"	
MESA DE PARTES	
N° Expediente: 439	Folios: 03
Fecha: 06 FEB 2025	
Hora: 11:25 am	

SOLICITO: Permiso para aplicación de investigación.

Señor Director de la Institución Educativa 38928 "LEONCIO PRADO"
De mi consideración:

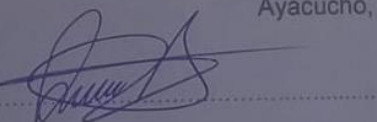
Yo, Felix Wilber Torres Alarcon, con domicilio en Asoc. Aprovisa Mz. O Lt. 07 – San Juan Bautista, con DNI 43185292, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias de la Educación, ante usted me presento y expongo:

Que por motivos de haber planificado mi proyecto de tesis y siendo necesaria su aplicación, solicito permiso de aplicación en la institución educativa que representa través de mi asistente cuya información adjunto en el anexo, a fin de generar un estudio correlacional sobre "Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024". Por ello, requiero la predisposición de los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa. La participación consta del llenado los instrumentos de investigación según sea la disposición y fecha a la brevedad dispuesta por usted en la que se pueda ubicar a todo el personal, para lo cual también se requiere una lista de la cantidad y nombres de todo el personal antes mencionado, dato que será tratado con total responsabilidad, ética y discreción. Específicamente para llevar el control de la población y muestra, así mismo llevar cuenta de quienes son los que ya van participando y no generar duplicidad de datos.

Puesto que las investigaciones contribuyen a generar conocimiento e interpretación de nuestra realidad, aspecto que como docentes valoramos en nuestro que hacer educativo.

Por lo expuesto, solicito que se me permita dicho pedido.

Ayacucho, 03 de febrero de 2025.


Felix Wilber Torres Alarcon
DNI N° 43185292

C.c. Archivo personal

Anexo:

Carta de confidencialidad

Copia de DNI del investigador

Requerimientos:

Lista de docentes.

Lista de directivos y administrativos.

Permiso para contactar con los docentes, directores y administrativos.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38928/38.928	
"LEONCIO PRADO"	
MESA DE PARTES	
Exp. N°:	010
Fecha:	06 - 02 - 25
Hora:	10:36 am
Folio:	03

Anexo 10. Base de datos

HABILIDADES GERENCIALES																											
Encuestados	Comunicación						Gestión de conflictos						Liderazgo						Toma de decisiones						Total		
	i1	i2	i3	i4	i5	D1	i6	i7	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14	i15	D3	i16	i17	i18	i19	i20	D4			
E1	5	5	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	3	4	4	1	4	3	3	
E2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
E3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
E4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4		
E5	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	1	5	4	3	2	3	4		
E6	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4		
E7	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4		
E8	1	5	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	5	5	3	3	4	4	1	5	3	3	3	3		
E9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	5	1	3	3	3	4	1	5	3	3	3	3		
E10	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3		
E11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3		
E12	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3		
E13	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3		
E14	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
E15	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
E16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
E18	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4		
E19	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4		
E20	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	4	3	2	3	4		
E21	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4		
E22	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4		
E23	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2		
E24	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	5	1	3	3	3	4	1	1	3	1	2	3		
E25	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
E26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3		
E27	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3		
E28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E29	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4		
E30	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4		
E31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E32	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4		
E33	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4		
E34	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3		
E35	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4		
E36	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4		
E37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	1	5	3	3	3	4		
E38	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3		
E39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E41	4	1	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3		
E42	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	1	3	4	3	4	1	4	3	3		
E43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		

E44	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	
E45	5	3	5	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	
E46	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	4	3	2	3	4
E47	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E48	5	3	3	3	5	4	2	3	4	1	5	3	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E49	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4
E50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	5	1	3	3	3	4	1	5	3	3	3	3
E51	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
E52	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E53	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
E54	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
E55	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E56	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E57	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E59	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
E60	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4
E61	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4
E62	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E63	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E64	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
E65	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
E66	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E67	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
E68	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E69	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E70	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E71	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	1	4	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E73	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4
E74	5	4	3	3	3	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
E75	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	2	3
E76	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E77	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E78	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	1	5	3	3	3	4
E79	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	5	3	3	3	4
E80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E81	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E82	4	1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E83	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	1	3	4	3	4	1	4	3	3
E84	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E85	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E86	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E87	5	4	5	1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
E88	5	4	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E89	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E90	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	4	1	5	3	3	3	3
E91	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	5	1	3	3	3	4	1	5	3	3	3	3
E92	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
E93	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

E144	4	2	4	3	3	3	2	5	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	2	3	3
E145	3	4	3	3	3	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
E146	5	4	5	1	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	2	4	1	5	4	3	2	3	4
E147	5	2	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E148	3	3	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3
E149	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
E150	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4
E151	4	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2
E152	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E153	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E154	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
E155	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E156	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	1	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
E157	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E158	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
E160	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E161	5	2	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	1	5	4	3	2	3	4
E162	5	2	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E163	2	3	4	5	4	4	4	3	4	1	5	3	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E164	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
E165	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	1	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
E166	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	5	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3
E167	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
E168	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
E169	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
E170	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E171	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
E172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E173	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E174	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
E175	5	2	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	1	1	1	2	4	3	4	3	4	4	4
E176	5	2	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	5	4	3	3	4	4
E177	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	3	3	4	4
E178	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4
E179	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E180	2	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	5	3	1	3	3	5	3	2	4	4	4	3
E181	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E182	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E183	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E184	4	3	4	5	5	4	5	4	1	1	1	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E185	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E186	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E187	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E188	3	3	1	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
E189	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
E190	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
E191	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
E192	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E193	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

E194	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4
E195	3	2	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E196	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E197	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
E198	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
E199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

PLANIFICACIÓN CURRICULAR															
Encuestados	Programación anual				Programación de experiencias de aprendizaje					Actividades de aprendizaje					Total
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	
E1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
E2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
E3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	2	4
E4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E9	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
E11	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3
E12	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	3	3
E13	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
E14	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
E15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
E16	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4
E17	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3
E18	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
E19	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
E20	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4
E21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E23	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
E24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
E25	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
E26	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	2	2	3
E27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
E28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E29	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4
E30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E34	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
E35	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E36	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4
E37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
E39	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4
E40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
E41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
E42	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
E43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3
E44	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	2	4
E45	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

E46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E50	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
E51	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4
E52	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4
E53	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
E54	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
E55	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
E56	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4
E57	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4
E58	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3
E59	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	5	4	5	2	3
E60	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E61	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E65	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E66	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E67	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	2	4
E68	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
E69	5	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
E70	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4
E71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E74	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E76	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E77	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4
E78	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
E79	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
E80	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4
E81	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
E82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
E83	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E84	5	5	4	2	2	2	3	4	2	5	3	2	5	2	3
E85	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	2	4
E86	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E87	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
E88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E90	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3
E91	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3
E93	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4
E94	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
E95	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3

E146	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E148	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E149	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
E150	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
E151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
E152	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4
E153	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
E154	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
E155	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
E156	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
E157	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4
E158	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E159	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E161	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E164	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E165	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E166	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E167	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	2	4
E168	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
E169	5	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4
E170	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4
E171	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E174	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E175	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E176	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E177	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4
E178	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E179	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	2	5	2	4
E180	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
E181	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E182	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E183	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E184	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
E185	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
E186	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E187	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
E188	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E189	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
E190	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
E191	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4
E192	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
E193	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E194	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4
E195	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	4

E196	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
E197	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
E198	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E199	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 11. Constancia de aplicación de los instrumentos de investigación



IEP

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"

ESTUDIO - TRABAJO - JUSTICIA

CÓDIGO MODULAR: 0671073 CÓDIGO LOCAL: 076496



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública Faustino Sánchez Carrión, con código modular 0671073, del barrio Miraflores, distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga, región Ayacucho; otorga la presente:

CONSTANCIA

Que el Lic. Felix Wilber Torres Alarcon, con DNI N° 43185292, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, aplicó su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulada: **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 07 de febrero del 2025

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
AYACUCHO
DIRECCIÓN
DRA. CARMEN VÁSQUEZ SANCHEZ
DNI N° 20294471
DIRECTOR



Faustino Sánchez Carrión
Plaza Principal de Miraflores - S. J. B.

cacaal2710@gmail.com

921033912



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 38928 Mx-P "LEONCIO PRADO" SAN JUAN BAUTISTA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública nivel Secundaria N° 38928 "Leoncio Prado", con código modular 1744234, del barrio San Melchor, distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga, región Ayacucho; otorga la presente:

CONSTANCIA

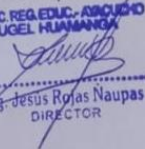
Que el Lic. Felix Wilber Torres Alarcon, con DNI N° 43185292, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, aplicó su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulada: **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 06 de febrero del 2025

Atentamente,



DIREC. REG. EDUC. - AYACUCHO
UGEL HUAMANGA

Mg. Jesús Rojas Naupas
DIRECTOR



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES
C.M. 1402569 - 1253723

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzáles, con código modular 1253723, del barrio Las Américas, distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga, región Ayacucho; otorga la presente:

CONSTANCIA

Que el Lic. Félix Wilber Torres Alarcón, con DNI N° 43185292, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, aplicó su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulada: **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 2025 febrero 10.



c.c.
Archivo
Constancia_2025.docx
rjm/Dir_lepjaqg

Email: rejema@hotmail.com
Dirección: Av. Las Malvinas s/n. – Ciudad Las Américas
966050006



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 38928 Mx-P "LEONCIO PRADO" SAN JUAN BAUTISTA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública nivel Inicial N° 38928 "Leoncio Prado", con código modular 1708536, del barrio San Melchor, distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga, región Ayacucho; otorga la presente:

CONSTANCIA

Que el Lic. Felix Wilber Torres Alarcon, con DNI N° 43185292, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, aplicó su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulada: "**Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024**", para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 06 de febrero del 2025

Atentamente,


DIREC. REG. EDUC. - AYACUCHO
UGEL HUAMANGA
Mg. Jesús Rojas Naupás
DIRECTOR



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 38928 Mx-P "LEONCIO PRADO" SAN JUAN BAUTISTA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El que suscribe, director de la Institución Educativa Pública nivel primaria N° 38928 "Leoncio Prado", con código modular 0670554, del barrio San Melchor, distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga, región Ayacucho; otorga la presente:

CONSTANCIA

Que el Lic. Felix Wilber Torres Alarcon, con DNI N° 43185292, de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, aplicó su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulada: **"Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024"**, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Se expide el presente documento a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Juan Bautista, 06 de febrero del 2025

Atentamente,



DIREC. REG. EDUC. - AYACUCHO
UGEL HUAMANGA

Mg. Jesús Rojas Naupac
DIRECTOR

Anexo 12. Carta de aceptación del asesor de tesis



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESOR DE TESIS

Ayacucho, 04 de diciembre de 2024

SEÑOR:

Dr. TEODOSIO ZENOBIO POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

PRESENTE.

ASUNTO: ACEPTA ASESORÍA DE TESIS

REFERENCIA: Art. 58° Reglamento de la Escuela de Posgrado en el Marco de la Ley Universitaria N° 30220

Tengo el agrado de dirigirme a su digna persona, con la finalidad de expresar mi compromiso en el asesoramiento de la ejecución del Proyecto de tesis Titulada: **“Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024”**, con fines de obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educacional; cuyo responsable es el Bachiller: Felix Wilber Torres Alarcón, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Atentamente,

Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz
DNI: 41439573

 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3575-1368>
Cel.: 966199390

Anexo 13. Resolución de aprobación del proyecto de tesis



UNSCH ESCUELA DE
POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 00056-2025-UNSCH-EPG/D

Ayacucho, 26 FEB 2025

Visto el memorando presentado por el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, sobre aprobación del Plan de Tesis; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante solicitud S/N y con registro de Trámite Nº 2478204, presentado por el Bach. Félix Wilber TORRES ALARCON de la Maestría en Educación, Mención en Gestión Educacional, solicita la revisión, aprobación e inscripción del Plan de Tesis: **HABILIDADES GERENCIALES Y PLANIFICACION CURRICULAR EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2024;**

Que, con Memorando Nº 02305-2024-EPG-UNSCH/D de fecha 16 de diciembre de 2024 el Director de la Escuela de Posgrado deriva la solicitud a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, para los fines pertinentes;

Que, con Memorando Nº 0731-2024-UNSCH-FCE-UPG de fecha 27 de diciembre de 2024 el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación deriva al Dr. **Alejandro Máximo HUAMAN DE LA CRUZ** (Asesor) para su revisión y aprobación en el plazo establecido en el Reglamento de la Escuela de Posgrado;

Que, con Dictamen Nº 002-2025-CD/PT-FCE-UPG-UNSCH de fecha 02 de enero de 2025 el asesor emite el dictamen favorable de aprobación de plan de tesis en mención presentado por el recurrente;

Que, con Memorando Nº 030-2025-UNSCH-FCE-UPG de fecha 21 de febrero de 2025, el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación eleva el dictamen al Director de la Escuela de Posgrado para su aprobación a través de un acto resolutivo;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 128º, inciso m) del Reglamento de la Escuela de Posgrado;

El Director, en uso de las atribuciones que le confiere la ley;

RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el Plan de Tesis titulado: **HABILIDADES GERENCIALES Y PLANIFICACION CURRICULAR EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2024**, presentado por el Bach. Félix Wilber TORRES ALARCON de la Maestría en Educación, Mención en Gestión Educacional.

Artículo 2º.- TOMAR conocimiento de la designación al Dr. **Alejandro Máximo HUAMAN DE LA CRUZ** como Asesor del Plan de Tesis en mención.

Artículo 3º.- DISPONER el registro del Plan de Tesis en el libro de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUANCAYO
ESCUELA DE POSGRADO


 Mg. Roldo Pino Anaya
DIRECTOR (e)

Anexo 14. Evidencias fotográficas del trabajo de campo



En la fotografía se observa al docente investigador con la Sub directora de la I.E. “Faustino Sanchez Carrion” del distrito de San Juan Bautista, posando el cuestionario llenado.



En la fotografía se observa al docente investigador ubicado en la entrada de la institución educativa “San Martin De Porres” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.



En la fotografía se observa al docente investigador ubicado en la entrada de la institución educativa “Faustino Sanchez Carrión” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.



En la fotografía se observa al docente investigador ubicado en la entrada de la institución educativa CAP. “José Abelardo Quiñones Gonzales” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.



En la fotografía se observa al docente investigador con el director de la I.E. “Faustino Sanchez Carrion” del distrito de San Juan Bautista, posando el cuestionario llenado.



En la fotografía se observa a un docente participando en el proceso de recolección de datos de la investigación. El docente está sentado en un escritorio, concentrado en completar el cuestionario proporcionado por el investigador.



En la fotografía se observa al docente investigador ubicado en la entrada de la institución educativa “Leoncio Prado” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.



En la fotografía se observa al docente investigador ubicado en la entrada de la institución educativa “San Juan” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.



En la fotografía se observa a un docente participando en el proceso de recolección de datos de la investigación. El docente está sentado en un escritorio, concentrado en completar el cuestionario proporcionado por el investigador.



En la fotografía se observa a un docente participando en el proceso de recolección de datos de la investigación. El docente está sentado en un escritorio, concentrado en completar el cuestionario proporcionado por el investigador.



En la fotografía se observa al docente investigador con el director de la I.E. “José Abelardo Quiñones Gonzales” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Anexo 15. Resultado de similitud



INFORME DE ORIGINALIDAD

Nº 004-2025-AT-EPGFCE-UNSCH

AL : Dr. Emilio Ramírez Roca
ASUNTO : Informe de valoración y verificación de trabajo de investigación
FECHA : 3 de junio de 2025

Mediante el presente, en mi calidad de asesor de tesis, remito la valoración y verificación de originalidad del trabajo de investigación¹ titulada:

HABILIDADES GERENCIALES Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2024

Cuenta con la siguiente información:

Autora : Bach. Felix Wilber TORRES ALARCON
Unidad de Posgrado : Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría : En educación
Mención : En Gestión Educacional
Asesor : Dr. Alejandro Máximo Huamán De la Cruz

La tesis fue evaluada y verificada con el software Turnitin (herramienta antiplagio) el 1 de junio de 2025, aplicando los siguientes filtros y configuración:

Filtros	Excluir citas	☒
	Excluir bibliografía y los anexos	☒
	Excluir fuentes que tengan menos de 30 palabras	☒
Configuración	Resaltado multicolor	☒
	Sin depósito	☒

La tesis presenta un **21%** de índice de similitud.

Por consiguiente, de acuerdo a los criterios de índice de similitud establecido en el artículo 13² del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se declara, que la tesis: contiene un porcentaje de similitud menor al 25%; por tanto, se declara aprobado.

Atentamente,

Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz
DNI: 41439573

¹El contenido de la tesis es de entera responsabilidad de la tesista. El asesor de la tesis solo remite la valoración y verificación de originalidad de trabajo de investigación; por ende, solo se limita a subir al software Turnitin para su verificación respectiva.

²Artículo 13.- La constancia de originalidad del trabajo de investigación deberá tener un porcentaje de similitud de un máximo de 30% para trabajos de pre grado, 25% para trabajos de post grado y 20% para los trabajos de investigación de los docentes que investigan. El Comité de Ética del Vicerrectorado de investigación, en cualquier circunstancia tiene la potestad de supervisar el cumplimiento de este porcentaje. (Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga refrendado con la RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 039-2021-UNSCH-CU de fecha 16/marzo/2021).



Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

por Felix Wilber TORRES ALARCON

Fecha de entrega: 03-jun-2025 07:45a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2691299023

Nombre del archivo: WICHO_-2024_-20_de_marzo_de_2025.docx (26.43M)

Total de palabras: 33311

Total de caracteres: 152717



Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	11%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politècnica de Valencia, 2023	<1%



ESQUEMA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

Publicación

8

documentop.com

Fuente de Internet

<1 %

9

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

Carolina Astonitas Manayay, María Yolanda Rojas Chávez, Mónica Ysabel Ortega Cabrejos. "Estrategias de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa de los directores en las instituciones educativas", Revista Científica UISRAEL, 2024

Publicación

<1 %

11

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1 %

12

Atencio Ayma, Lenny Judith. "Monitoreo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

13

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

14

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

Callata Valencia, Livia. "Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red - Puno 2016", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

16

Valdivia Toro, Rober. "Habilidades gerenciales de los directivos y clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de san José de la Provincia de Azángaro", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5

Artículo científico

Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas**Management Skills and Curriculum Planning Among Teachers at Educational Institutions**

Félix Wilber Torres Alarcón

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal De

Huamanga

Kanwichot@gmail.com**Resumen**

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 199 docentes de las instituciones educativa del distrito de San Juan Bautista 2024, se aplicó el cuestionario como instrumento para el acopio de datos. Los datos fueron procesados con el SPSS-V27. Asimismo, se utilizó como prueba estadística Tau_b de Kendall, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina una buena y

directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gerencia escolar, planificación curricular, gestión educativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between management skills and curricular planning in teachers of educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho 2024. The research has a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional descriptive correlational design. The sample consisted of 199 teachers from the educational institutions of the district of San Juan Bautista 2024, and a questionnaire was applied as an instrument for data collection. The data were processed with SPSS-V27. Kendall's Tau_b statistical test was also used, with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. Kendall's Tau_b statistic allowed finding a significance level equal to $0.000 < 0.05$, which rejects the null hypothesis (H_0) and accepts the alternative hypothesis (H_a); likewise, the value shows 0.742, which determines a good and direct relationship; Consequently, it is concluded that there is a relationship between management skills and curriculum planning in teachers of educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho 2024, which implies that the higher the management skills, the better the curriculum planning.

Keywords: Management skills, school management, curriculum planning, educational management.

I. Introducción

La falta de habilidades gerenciales en docentes es un problema extendido que afecta a muchos países en desarrollo. Los programas de formación docente a menudo no incluyen componentes suficientes sobre liderazgo y gestión educativa. Por otro lado, la planificación curricular puede ser inconsistente debido a la falta de estandarización y la diversidad de enfoques educativos. En muchos contextos, los planes de estudio no se adaptan bien a las necesidades locales o a las características específicas de los estudiantes. Además, existe una brecha significativa entre la teoría y la práctica en la planificación curricular, con muchos docentes luchando por implementar los currículos de manera efectiva debido a la falta de apoyo y recursos. Según Valles et al. (2020) investigaron las habilidades gerenciales de los docentes en la Unidad Educativa. Ernesto Flores Fuenmayor y encontraron que estos raramente buscan negociar de manera asertiva con sus estudiantes cuando surgen problemas. Además, se observó que los docentes casi nunca consideran que resolver los contratiempos en clase requiera la colaboración activa de todos los estudiantes. Por su lado, Ruilova y Luján (2023) evidencian que, a pesar de la correlación positiva entre habilidades gerenciales y la gestión educativa, muchas instituciones educativas globalmente no implementan suficientes programas de

capacitación para fortalecer estas habilidades. Esto resulta en una gestión deficiente, con problemas en la administración del aula y la implementación de políticas educativas. Alba y Núñez (2019) señalan que, en muchas universidades, la selección para cargos directivos no considera adecuadamente las habilidades gerenciales, centrándose principalmente en la formación académica y experiencia administrativa. Esta deficiencia en la preparación gerencial limita la capacidad de los directivos para liderar eficazmente y tomar decisiones informadas. Además, González (2022) destaca que una planificación curricular inadecuada puede llevar a una enseñanza menos efectiva y a una desconexión entre el currículo y las necesidades de los estudiantes.

A nivel nacional los problemas que se presentan son similares, Hernández (2020) revela que las habilidades gerenciales de los docentes están significativamente influenciadas por la cultura organizacional. Sin embargo, el 31.1% de la variabilidad en estas habilidades no está explicada por el modelo actual, sugiriendo que otros factores también influyen. Por su lado, Orihuela et al. (2021) encuentran que las competencias gerenciales tienen una influencia del 100% en la gestión del cambio, lo que sugiere que una planificación curricular eficaz depende en gran medida de la capacidad de los docentes para gestionar cambios y adaptaciones.

En el contexto regional Esteban (2022) revela que en Querosbamba, Ayacucho, la planificación curricular está significativamente relacionada con el perfil docente, con una correlación moderada (0.660). Sin embargo, la falta de recursos y formación adecuada para los docentes limita la capacidad de

ejecutar una planificación curricular efectiva y adaptada a las necesidades locales. Esta falta de preparación afecta negativamente la organización y el manejo de las aulas y los equipos educativos, y contribuye a la ineficacia en la implementación de políticas educativas regionales. Asimismo, los docentes de Ayacucho, y particularmente del distrito de Chiara, enfrentan dificultades en la implementación de planes de estudio adaptados a las realidades locales y las necesidades específicas de sus estudiantes.

Bajo lo mencionado, se estableció desarrollar el estudio denominado: Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, con el propósito de encontrar el nivel de correspondencia que existen entre ambas variables de estudio. Por las razones expuestas, se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024? Y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el nivel de comunicación, gestión de conflictos, nivel de liderazgo y la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024?; mientras que el objetivo general, fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024. Cuyos objetivos específicos están formulados con las siguientes dimensiones: nivel de comunicación, gestión de conflictos, nivel liderazgo y la toma de decisiones.

De otro lado, la investigación se justifica porque permitirá comprender la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en docentes de instituciones educativas de San Juan Bautista, Ayacucho. Asimismo, contribuirá al fortalecimiento teórico de la gestión educativa y permitirá proponer estrategias para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa. Del mismo modo, aportará metodológicamente mediante la validación de instrumentos y procedimientos estadísticos aplicables en futuras investigaciones educativas de contextos rurales y semiurbanos similares.

Del mismo modo, se tiene los siguientes estudios previos a nivel internacionales como la de Ruilova y Luján (2023) demostraron que existe una correlación positiva entre las habilidades gerenciales evaluadas y la gestión educativa. Para fortalecer estas habilidades y, por ende, mejorar la gestión educativa, se recomendó la realización de un taller de capacitación específico para los directivos educativos. De otro lado, González (2022) demostró que es esencial que el docente, durante la etapa de planificación, considere las características individuales de los estudiantes, sus necesidades de aprendizaje, sus intereses particulares y las particularidades del contexto en el que se encuentran. Mientras que, Alba y Núñez (2019) evidenció que no hay evidencia de que se consideren las habilidades gerenciales o, en general, las cualidades personales del individuo al asignar cargos directivos. A nivel nacional, Hernández (2020) evidenció que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el desarrollo de habilidades gerenciales. Sin embargo, el 31.1% de la variabilidad en las habilidades gerenciales no está explicada por este modelo, lo que implica que otros factores podrían estar

influyendo en las habilidades gerenciales y que el modelo podría ser mejorado al considerar variables adicionales. Por su parte, Orihuela et al. (2021) en demostró que las competencias gerenciales influyen en la gestión del cambio del personal, con un nivel de influencia del 100,0% según el pseudo R-cuadrado de Nagelkerke. Los valores obtenidos son: Mc-Fadden = 1,000; Cox-Snell = 0,666; y Nagelkerke = 1,000. A nivel regional, Esteban (2022) la ejecución de la planificación curricular está significativamente relacionada con el perfil del docente en las instituciones educativas públicas.

La primera variable de la investigación son las habilidades gerenciales; el mismo se define como el conjunto de capacidades y conocimientos que permiten a una persona dirigir y coordinar eficazmente una organización o equipo. Según Robbins y Coulter (2006), las habilidades gerenciales se entienden como capacidades que se aplican a acciones específicas con el fin de dirigir y alcanzar los objetivos de cada unidad de trabajo, así como para cumplir con los resultados esperados. Además, estas habilidades son cruciales para definir proyectos estratégicos que sistematizan los procesos institucionales. En línea con esta definición, Farías et al. (2020) señalan que las habilidades gerenciales comprenden un conjunto de capacidades que permiten a quienes las poseen actuar de manera efectiva.

Las dimensiones de la variable están sustentadas en la investigación realizada por Tuesta (2020) quien manifiesta que son los siguientes: Comunicación. En el ámbito de las habilidades gerenciales, la comunicación se erige como una dimensión fundamental. Gestión de conflictos, es la gestión de conflictos es una dimensión esencial que los líderes deben dominar para

mantener un entorno de trabajo saludable y productivo. Liderazgo, el liderazgo según Gutiérrez (2010) aborda el liderazgo dentro del marco de las competencias gerenciales, subrayando que un líder debe ser una figura respetada y admirada por sus colaboradores. Toma de decisiones, según Amaya (2010, p. 3) desde una perspectiva profunda, destacando que “la toma de providencias es determinante para todo tipo de trabajo humano”.

La segunda variable es la planificación curricular, esta se define como el proceso de anticipar y organizar las acciones que se llevarán a cabo en una institución educativa para ofrecer experiencias de aprendizaje efectivas a los estudiantes (Flores, 2018). Esto implica la implementación de una metodología científica para resolver problemas prácticos relacionados con la instrucción, de manera que guíe y optimice el acto educativo.

Esta variable se fundamenta según el Ministerio de Educación (2016), en el enfoque por competencias. Este enfoque busca que los estudiantes desarrollen habilidades y actitudes que les permitan enfrentar los desafíos de la vida cotidiana y del mundo laboral. Además, se basa en principios como la inclusión, la interculturalidad y el respeto por la diversidad, promoviendo una educación que sea relevante y significativa para todos los estudiantes.

Las dimensiones establecidas en la planificación curricular están sustentadas por el Minedu (2017) los cuales vienen a ser los siguientes: Programación anual. La programación anual define los objetivos que se espera alcanzar en términos de competencia a lo largo del año escolar, basándose en las directrices establecidas para cada ciclo educativo. Programación de experiencias de aprendizaje. La programación de

experiencias de aprendizaje consiste en definir, describir y organizar la secuencia didáctica de cada experiencia educativa. Actividades de aprendizaje. Las actividades de aprendizaje se inician con la definición de los objetivos, las evaluaciones y los criterios de calificación de cada experiencia educativa.

II. Metodología

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica; Según Valderrama (2015), este tipo de estudio tiene como finalidad contribuir con un cuerpo organizado de conocimientos científicos, sin que necesariamente sus resultados fueran aplicables de manera inmediata en la práctica; de otro lado, el nivel de investigación es correlacional con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional; ya que tuvo como propósito establecer relaciones entre dos o más variables. No se buscó determinar causalidad, sino únicamente identificar asociaciones entre ellas (Hernández et al., 2014), cuyo método aplicado fue el método hipotético-deductivo, la muestra estuvo compuesto por 199 docentes de las instituciones educativa del distrito de San Juan Bautista 2024.

La técnica e instrumento de investigación fue la encuesta y el cuestionario; la validez del contenido se desarrolló mediante el juicio de expertos; mientras que, la confiabilidad de los instrumentos se desarrolló aplicando el coeficiente de alfa de Cronbach, llegando a un nivel bueno (0,866 y 0,804). Los datos fueron Los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 27; asimismo, los resultados se organizaron en

tablas de contingencia y la prueba de hipótesis se realizó utilizando la estadística no paramétrica Tau_b de Kendall.

III. Resultados y discusión

Resultados

Nivel de habilidades gerenciales y planificación curricular

		Planificación curricular			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
Habilidades gerenciales	Malo	5	0	0	5
		2,5%	0,0%	0,0%	2,5%
	Regular	37	17	0	54
		18,6%	8,5%	0,0%	27,1%
	Bueno	1	130	8	139
		0,5%	65,3%	4,0%	69,8%
	Muy bueno	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
Total		43	147	9	199
		21,6%	73,9%	4,5%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 10, se observa que el 69,8% de los docentes encuestados perciben como bueno las habilidades gerenciales; l 27,1% regular; el 2,5% malo; mientras que, el o,5% muy bueno. De otro lado, el 73,9% de los docentes califican la planificación curricular en el nivel bueno; el 21,6% regular; mientras que, el 4,5% excelente. Por tal razón, se infiere que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular. Similares resultados se obtuvo las dimensiones. Seguidamente, a nivel inferencial se presenta los resultados de la prueba de hipótesis:

Relación entre inteligencia emocional y gestión del talento humano

	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	Habilidades gerenciales	Planificación curricular
			1,000	,742**
Tau_b de Kendall	Habilidades gerenciales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	199	199
	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	199	199

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

El estadígrafo Tau_b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.

Discusión

En el presente estudio, se analizó la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, en 2024. A continuación, se discuten los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas, contrastando los hallazgos con estudios previos.

En cuanto al objetivo general se sostiene que existe una relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular ($p=0,000 < 0,05$). Los resultados obtenidos coinciden con el trabajo de Ruilova y Luján (2023), ya que muestra una correlación positiva entre las habilidades gerenciales y la gestión educativa, sugiriendo que fortalecer estas habilidades mejora la calidad educativa. Además, Castillo y Castillo (2022) concluyeron que la mejora de las habilidades gerenciales tiene un impacto directo en el desempeño laboral, lo que, en este caso, se traslada a una planificación curricular más organizada y efectiva.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados del presente estudio muestran que existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$). Estos resultados son consistentes con los hallazgos de González (2022), quien subraya que una planificación curricular eficaz depende de la capacidad de los docentes para comunicarse de manera efectiva, tanto con los estudiantes como con sus colegas.

En relación al segundo objetivo específico, se encontró que los docentes con mayor capacidad para manejar situaciones conflictivas presentan una planificación curricular más efectiva ($p=0,000 < 0,05$), ya que pueden crear un ambiente de trabajo colaborativo y solucionar problemas que podrían interferir con la implementación del currículo; lo que se alinea con los resultados de Orihuela et al. (2021). Estos autores sostienen que las competencias gerenciales, incluidas las habilidades para gestionar conflictos, son esenciales para una buena gestión del cambio en el ámbito educativo.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$), esta es una correlación significativa. Este hallazgo es respaldado por Alba y Núñez (2019), quienes señalaron que las habilidades gerenciales en los directivos académicos juegan un papel fundamental en la creación de un ambiente que fomente la mejora continua, lo cual incluye la planificación educativa.

En lo referente al cuarto objetivo específico, se determinó que existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes ($p=0,000 < 0,05$). De modo que, los docentes con una capacidad sólida para tomar decisiones oportunas y bien fundamentadas desarrollan planes curriculares más ajustados a las necesidades de los estudiantes y a los recursos disponibles. Los resultados son consistentes con los de Montes (2021), quien indicó que una planificación curricular bien estructurada depende de la capacidad del docente para tomar decisiones acertadas en contextos de incertidumbre.

En cuanto a la teoría, según Robbins y Coulter (2006), las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que permiten dirigir y coordinar eficazmente a un equipo o institución, lo que incluye habilidades de toma de decisiones, planificación estratégica, motivación de colaboradores y resolución de problemas. Los resultados del estudio muestran que los docentes que poseen habilidades gerenciales más desarrolladas (como liderazgo, toma de decisiones y gestión de conflictos)

pueden llevar a cabo una planificación curricular más efectiva y ajustada a las necesidades del entorno educativo.

En este sentido, las principales limitaciones del estudio es su diseño correlacional, que no permite establecer relaciones causales entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular. Además, el estudio contribuye al conocimiento sobre la relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular, mostrando su relevancia en el contexto educativo de San Juan Bautista, de igual manera, aporta evidencia empírica de la importancia de habilidades como la comunicación, la gestión de conflictos, el liderazgo y la toma de decisiones en el desarrollo de planes curriculares efectivos.

Conclusiones

6. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,742 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores habilidades gerenciales mejor planificación curricular.
7. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,613 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye

que existe relación entre el nivel de comunicación y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de comunicación mejor planificación curricular.

8. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,647 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe entre la gestión de conflictos y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de gestión de conflictos mejor planificación curricular.
9. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,684 con el que se determina una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación entre el nivel de liderazgo y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de liderazgo mejor planificación curricular.
10. El estadígrafo Tau_b de Kendall permitió hallar un nivel de significancia igual a $0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el valor muestra un 0,622 con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en

consecuencia, se concluye que existe relación entre la toma de decisiones y la planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024, lo que implica que, a mayores niveles de toma de decisiones mejor planificación curricular.

Referencias bibliográficas

- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- Chávez, S. (2018). *La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 82939, Bambamarca*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34522>
- Fabián, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. <https://shre.ink/M5dH>
- Frias, R., (2000). Una aproximación al concepto comunicación y sus consecuencias en la práctica de las instituciones. Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, (1), <https://lc.cx/VCOXRn>
- González-Alfaro, R. (2022). La planificación curricular: Punto de partida del trabajo pedagógico. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(1), 219-232. DOI: <https://shre.ink/MAqb>
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <https://lc.cx/P0IXrS>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://shre.ink/MAql>

Yucra, F. E. (2022). *Planificación curricular y evaluación formativa en docentes de una institución educativa Pública, Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MAqq>



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0102-2026-UNSCH-EPG/KBA**

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°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. FELIX WILBER TORRES ALARCON
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 gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	22% de similitud
N° DE TRABAJO	3013935478
FECHA	17 de agosto de 2026

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 de la interesada para los fines que crea conveniente.

17 de agosto de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mr. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Director de Investigación

CC:
Archivo
KBA/

Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

por Felix Wilber TORRES ALARCON

Fecha de entrega: 17-ago-2026 05:07p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 3013935478

Nombre del archivo: Felix_Wilber_TORRES_ALARCON_T.docx (783.86K)

Total de palabras: 20972

Total de caracteres: 122139

Habilidades gerenciales y planificación curricular en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	12%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	9%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unsch.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
3	apirepositorio.unh.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	alicia.concytec.gob.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	www.grafiati.com	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.udea.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
12	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote	<1%
	Trabajo del estudiante	
13	www.produccioncientificaluz.org	<1%
	Fuente de Internet	

Exclur citas
Exclur bibliografia

Activo
Activo

Exclur coincidencias

< 30 words

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°001113-2025-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 10:00 a.m. del 18 de diciembre de 2025 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 GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. LUIS LUCIO ROJAS TELLO** y el **Dr. ALBERTO ALFREDO PALOMINO RIVERA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **HABILIDADES GERENCIALES Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2024**, presentado por el **Bach. FELIX WILBER TORRES ALARCON**. Teniendo como asesor al **Dr. ALEJANDRO MAXIMO HUAMAN DE LA CRUZ**.

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

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	—
Desaprobado(a) por Unanimidad.	—
Desaprobado(a) por Mayoría.	—

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. FELIX WILBER TORRES ALARCON**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las.....11:15.....hrs. se levanta la sesión.

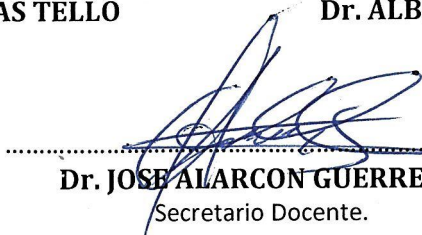
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las.....11:15.....hrs. del 18 de diciembre de 2025.


.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Director(e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ
Director (e) de la UPG-FCE


.....
Dr. LUIS LUCIO ROJAS TELLO
Miembro.

.....
Dr. ALBERTO ALFREDO PALOMINO RIVERA
Miembro.


.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

Faltó el Dr. Alberto Alfredo Palomino Rivera.....
.....
.....