

**COMPETENCIA DEL DIRECTOR Y GESTIÓN ESCOLAR EN LA
IE N° 3719 "SANTÍSIMA TRINIDAD". PUENTE PIEDRA. LIMA.**

COMPETENCE OF THE PRINCIPAL AND SCHOOL MANAGEMENT IN THE
IE No. 3719 "HOLY TRINITY". STONE BRIDGE. LIME.

COMPETÊNCIA DO DIRETOR E GESTÃO ESCOLAR NO
IE No. 3719 "SANTÍSSIMA TRINDADE". PONTE DE PEDRA. LIMA.

Recibido: 30 de abril del 2023 Aceptado: 2 de mayo del 2023 Aprobado: 07 junio de junio del 2023

Ysabel Luzmila **ALCALÁ BASURTO**¹

María **ESCALANTE LÓPEZ**²

Resumen

Cuando la tendencia mundial por la calidad de la educación se convierte en un imperativo necesitamos fortalecer las capacidades, perfeccionamiento y actualización de los que dirigen la institución educativa en sus competencias directiva pues éstas serán la base de una buena gestión escolar, bienestar docente con el consiguiente logro de los aprendizajes de sus alumnos. Inspirados en esta premisa decidimos realizar una investigación con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, transversal aplicando dos cuestionarios para la variable 1 de competencias directivas con 21 items y otra para la variable 2 de gestión escolar validados por tres expertos en el tema y la confiabilidad medida por el coeficiente Alfa de Cronbach, en una muestra de 42 docentes, en la IE Santísima Trinidad N.3719 de Puente Piedra en Lima. Los análisis de datos se hicieron utilizando estadística descriptiva y el estadígrafo Rho de Spearman para el contraste de hipótesis, teniendo como resultado que

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

las actividades directivas intervienen de manera significativa en la gestión escolar de la Institución Educativa mencionada.

Palabras clave: Competencias directivas, gestión escolar.

Abstract

When the global trend for the quality of education becomes an imperative, we need to strengthen the capacities, improvement and updating of those who run the educational institution in their managerial skills, since these will be the basis of good school management, teacher well-being with the consequent learning achievement of their students. Inspired by this premise, we decided to carry out research with a quantitative approach, hypothetical deductive method, cross-sectional, applying two questionnaires for variable 1 of managerial skills with 21 items and another for variable 2 of school management, validated by three experts on the subject and the reliability measured. by Cronbach's Alpha coefficient, in a sample of 42 teachers, at IE Santísima Trinidad N.3719 of Puente Piedra in Lima. The data analyzes were made using descriptive statistics and the Spearman's Rho statistician for the contrast of hypotheses, with the result that managerial skills significantly influence the school management of the mentioned Educational Institution.

Keywords: Management skills, school management.

Introducción

Una de las condiciones de buena calidad en las instituciones públicas parte por el liderazgo de los que la dirigen quienes deben actualizarse, capacitarse y perfeccionarse para tener un buen desempeño directivo en pro de una gestión escolar ad hoc al logro de aprendizajes por los estudiantes. Si la profesionalización del director es mediocre no podremos tener buenos aprendizajes. Un director consiente de su responsabilidad está atento a los constantes cambios en el mundo y va mejorando su función día a día pues es quien conduce los procesos y agentes para que la institución logre resultados eficientes, eficaces y óptimos.

En el Perú con sus pobres resultados en la Prueba PISA y ECE clama a gritos por mejorar el logro de los aprendizajes y son precisamente estas competencias

directivas las que tienen que elevar el nivel de la gestión escolar docentes incluidos, por supuesto. Es el modelo humanista el que le da soporte a este perfeccionamiento, ya que es el que busca la mejora de la persona por ende de la sociedad por tanto es el director quien debe preocuparse por su formación profesional.

Las cualidades y valores personales como la autenticidad, la humildad, la empatía y el diálogo son esenciales para fomentar el compromiso y los instructores deben cultivarlos continuamente. La autoridad omnipresente heredada de este puesto debe terminar. Una administración humana, coloquial y estrictamente administrada eliminará las barreras que crean divisiones entre las escuelas y los padres. Se necesita involucramiento en el sector educativo Barrientos, Silva & Antunes (2016).

Por lo que es importante que reflexionemos sobre respecto a la misión y visión de la institución educativa pues en esta base es que se trazarán las estrategias y planes basados en objetivos claros para mantener la organización se y toma en cuenta los valores, si no conoces no puedes dirigir y tomar decisiones en bien de la organización pues dirigir un componente humano no es fácil y tanto el diálogo como la empatía, el mantener las buenas relaciones dentro y fuera de la institución es imprescindible para decir que las competencias directivas tiene relación con la gestión escolar. Los directores deben percatarse del rol de líderes pedagógicos que deben ser. Es por ello que desarrollamos esta investigación para comprobar de manera significativa si en la IE Santísima Trinidad la gestión escolar es buena por tanto los aprendizajes serán óptimos.

Por lo tanto, este estudio se ocupa del desarrollo de los siguientes capítulos: El Capítulo I describe el planteamiento del problema, incluida la descripción del problema, la formulación, la justificación y la importancia, el alcance y las limitaciones, y el objetivo y los supuestos. El Capítulo II examina el marco teórico, incluyendo la justificación del estudio, el marco teórico y las definiciones de los términos relevantes, todo basado en las variables de estudio. El capítulo III revela el marco metodológico que tiene en cuenta el tipo y diseño de investigación, la población y el muestreo, la operacionalización de las variables, los métodos y herramientas de recolección de datos y el procesamiento y análisis

de datos. El Capítulo IV presenta los resultados de la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Conocida es la preocupación a nivel global, internacional de los organismos en el marco de la calidad de la educación en todos los niveles, especialmente en los niveles de la educación básica regular, de la educación que forma a los futuros ciudadanos en el marco de los 4 saberes; ser, conocer, aprender, convivir. Esto supone proponer las políticas de estado acorde con este interés de transformar la educación básica a la altura de las circunstancias que demanda la historia y en el marco de las revoluciones no solo científicas, sociales, políticas, sino aquellas que tienen que ver con la transformación y adecuación digital. Presupone entonces reorientarla desde sus metas, orientación y organización in situ hacia estándares de calidad visibles y probados. Supone, también, la transformación de la gestión que desarrollan los directivos, las competencias que asumen para cumplir adecuada y oportunamente su gestión, con visión de futuro, puesto que la tarea de que los estudiantes aprendan no es solo de los docentes; el liderazgo del directivo, sus competencias cómo lleva su gestión escolar son variables en los aprendizajes de los estudiantes, que redundan en su bienestar a través de aspectos como condiciones de trabajo, funcionamiento de la escuela, clima escolar, etc.

En el Perú, bajo el marco legal vigente, la función ejecutiva de los directores es la que tiene mayor espacio en sus responsabilidades de gestión, por lo que no lideran. Esta característica se combina con métodos arraigados de selección de directores y falta de incentivos, poca capacitación y asesoramiento educativo y falta de habilidades para llevar a cabo tareas de gestión. Todo esto les dificulta ser productivos en el trabajo y muchas veces afecta su motivación interna.

Mejorar la calidad de la educación no depende solo de los docentes, sino también de la capacidad de los directores para realizar una gestión escolar adecuada y oportuna es la base de un buen liderazgo. El comunicado del Ministerio de Educación para el año 2012-2013 expresa: Por parte de los decanos, tratamos de facilitar su transición de líderes a líderes de cambio en las instituciones educativas tras varios años de competencia. Dentro de un período

de introducción de 10 semanas se lograron puestos de capacitación por director y subdirector diseñados para desarrollar habilidades básicas para convertirlo en un líder educativo, un buen administrador y lograr un aumento significativo en el salario. MINEDU (2013).

La tendencia actual en la gestión de la educación escolar es reconocer que las instituciones educativas y las aulas son espacios temáticos interactivos que tienen como objetivo optimizar la calidad de los servicios que se brindan a los estudiantes y brindar oportunidades para el desarrollo de habilidades. Esta tarea requiere que los directores aprendan habilidades gerenciales tales como: planificar, organizar, coordinar y controlar; así como comprender las peculiaridades del clima institucional y la planificación del desarrollo individual del estudiante en relación con la cultura de la sociedad para mejorar la calidad de vida de los estudiantes y mejorar su bienestar social..

Objetivo general:

- Establecer si las competencias del director son factores que se relacionan con la gestión escolar de la IE N° 3719 "Santísima Trinidad". Puente Piedra. Lima.

Objetivos Específicos:

1. Determinar si la gestión para la mejora de los aprendizajes se relaciona con el manejo escolar de la IE N°3719 "Santísima Trinidad". Puente Piedra. Lima.
2. Identificar si la orientación de los procesos pedagógicos de los aprendizajes que se relacionan con la gestión escolar de la IE N°3719 "Santísima Trinidad". Puente Piedra. Lima.

Competencias del director

Para aclarar la definición de capacidades propuesta por Tobon, se puede afirmar que las capacidades son procesos dinámicos con una meta y tiempos específicos de inicio y finalización. Estos procesos muestran dimensiones de las personas que se manifiestan reflejando conocimientos tácitos (dimensión cognitiva), actitudes (dimensión actitudinal) y acciones (dimensión acción).

Además, el desempeño de la competencia es adecuado, es decir, cumple con los criterios de eficiencia, eficacia, pertinencia y utilidad. Estas competencias se implementan en los ámbitos social, educativo, profesional, científico, etc. conexiones Topía (2006).

Mediante el ejercicio de la gestión se pone en evidencia el nivel de competencias que desarrolla un director al ejercer sus funciones. Es competente si es hábil en el ejercicio de sus tareas. El desafío más técnico necesita liderazgos que se expresen con destreza en el día a día. Moss, (2006).

La competencia se considera un concepto complejo que combina varios elementos como la motivación, las actitudes y los valores, las habilidades y los conocimientos, las técnicas y los procedimientos y las normas que caracterizan y distinguen el desempeño profesional.

Tabla 1 Concepto de competencias directivas

Autor	Definición
Pozner (2000)	Da ideas sobre habilidades o competencias gerenciales: la cual define como la capacidad de realizar actividades profesionales de manera oportuna, resolver problemas o desarrollar proyectos, movilizar completamente el conocimiento profesional [del director o del director] y el conocimiento conceptual relacionado y diversas habilidades operativas y relacionales, para obtener resultados de alta calidad. Significa saber lo que hace, ser consciente de sus consecuencias y poder evaluar ese comportamiento [Centro Educativo].

MINEDU (2013)	Resalta piezas esenciales de toda competencia: (1) "Son características o atributos personales (2) relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos manifestados en la acción. (3) Que funcionan como un sistema interactivo y globalizador superior y diferente a la suma de los atributos individuales (4) que logran resultados en diferentes contextos.
Levy-Leboyer (2010)	Las competencias directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que justifican el éxito de una persona en su función directiva. Estas competencias son más genéricas y, aunque cada empresa pueda destacar más unas que otras, pueden estudiarse de manera conjunta.

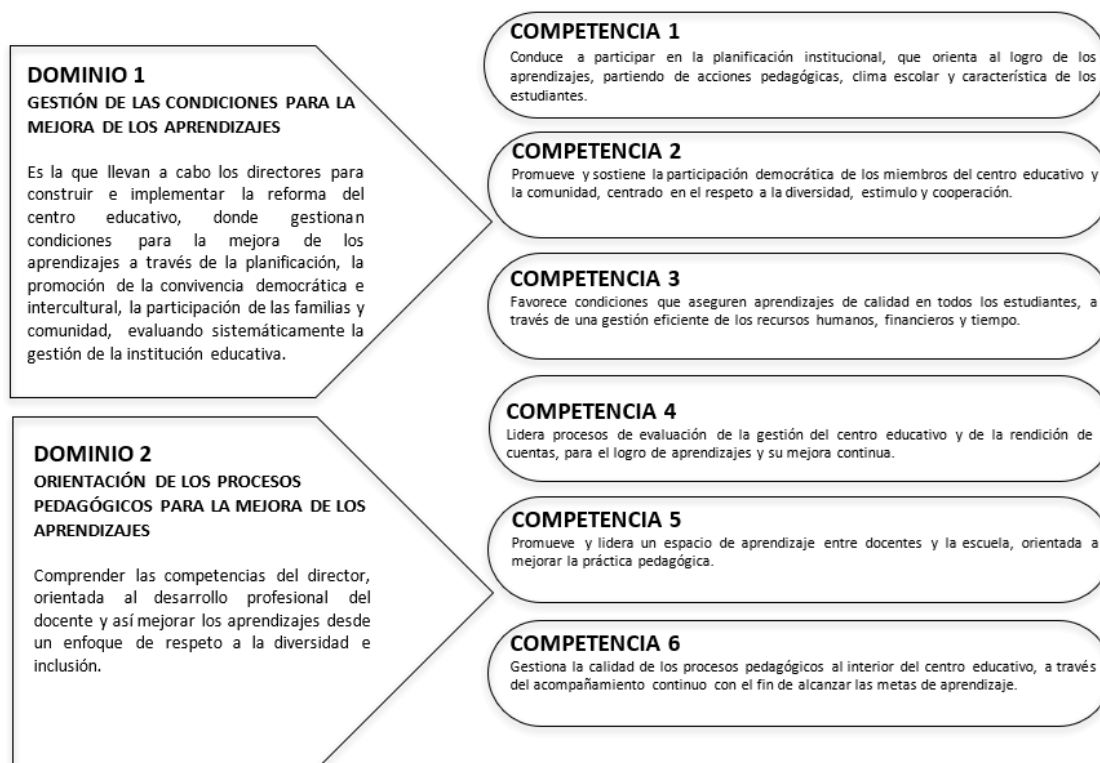
Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Competencias directivas Marco de Buen Desempeño del Directivo

Nota: Adaptada de MINEDU (2014)

El MBDD se conforma por 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños. Busca una dirección eficiente que ayude a los directivos a reforzar su liderazgo en las instituciones educativas del Perú. En ese sentido, apunta por cambiar paradigmas tradicionales en los que el director solo se encargaba de aspectos administrativos, para ser visto como un líder pedagógico que se centra en la gestión de los aprendizajes con aliados que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, como la familia y la comunidad local con prácticas democráticas y constructivas. MINEDU (2016)

Caracterización de las competencias directivas



a) Gestión para la mejora de los aprendizajes

a.1 Conducción de la planificación institucional

Así como se evalúa si la plana directiva lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa para la mejora continua y el logro de aprendizajes igualmente debe liderar la gestión de planificación institucional. (MINEDU, 2017).

a.2 Promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa

Esta competencia verifica si los directivos conducen su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa, generando condiciones para el logro de los resultados establecidos, motivando a la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas. Favorece espacios

de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente respeta, integra, es empático y promueve las buenas relaciones intra e interpersonales del colectivo educativo. La participación organizada, facilita el consenso, diálogo de la comunidad educativa es un compromiso al buscar eficiencia en el logro de los aprendizajes. Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. Fomenta la gestión del conflicto como oportunidad de aprendizaje en la comunidad educativa" MINEDU, (2017).

a.3 Gestiona los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, y prevención de riesgos

El directorio dirige el uso óptimo de los recursos económicos, dirige el desarrollo de estrategias preventivas y la resolución de situaciones de riesgo con el fin de garantizar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. El directorio dirige el equipo administrativo y/o de apoyo de la institución educativa, el cual dirige sus esfuerzos al logro de las metas de la institución. Minedu (2017).

a.4 Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa para la mejora continua y el logro de aprendizajes.

Evaluar si los directivos han implementado estrategias y mecanismos para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la evaluación del liderazgo escolar antes de la interfaz de enseñanza. Analizar si las juntas se involucran en un proceso participativo de autoevaluación y mejora continua que los impulse hacia las metas de aprendizaje. MINEDU (2017).

b) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Se refiere a si los directivos facilitan y dirigen comunidades de aprendizaje con docentes. Controlar la calidad del proceso educativo. MINEDU (2017).

b.1 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa

Evaluar si los directivos inspiran, implementan e institucionalizan la innovación docente y la investigación educativa. MINEDU (2017)

b.2 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa

Evalúa si los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metódicos y el uso efectivo del tiempo y materiales de aprendizaje de acuerdo con el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y teniendo en cuenta la atención a las necesidades específicas de los estudiantes. MINEDU (2017).

Gestión escolar

Definición

Según la UNESCO, la gestión escolar es un conocimiento integrado que es capaz de conectar el conocimiento y la acción, la ética y la eficiencia, la política y la administración para mejorar continuamente la experiencia educativa, explorar y aprovechar todas las oportunidades y como un proceso sistemático sería la innovación constante. UNESCO - IIEP (2000).

Según Casassus (2005), es la acción de articular los recursos disponibles para alcanzar las expectativas a través de una estrategia de aplicación de tecnologías, herramientas, procedimientos, recursos y oportunidades para el logro de los objetivos institucionales para lograr la eficacia en la gestión educativa, cuyas actividades se fundamentan en las siguientes dos características: a) La gestión educativa debe basarse en un proceso de planificación participativa b). Desarrollo de una cultura de responsabilidad democrática.

Aguerrondo (2000) y Osorio (2007) construyen un marco técnico de operaciones en el que se ubican la planificación, la gestión y la evaluación, compuesto por tres procesos básicos: planificación, gestión y evaluación, que a su vez se componen de subprocesos o de un proceso más específico. Se dice también que es macroproceso que combina la aplicación de otros estándares,

procedimientos, técnicas y herramientas, que permite realizar actividades previamente planificadas de acuerdo con los objetivos previstos y el uso racional de los recursos.

El director de Perú se preocupa principalmente por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de Educación, así como por las actividades de gestión de las instituciones. La gestión escolar es básicamente administración, independiente del aprendizaje, enfocándose en la forma de reglas y convenciones pedagógicas, inalterables en cada caso; también se basa en estructuras cerradas, compartimentadas y piramidales donde la toma de decisiones y la información se concentran en la cúspide, los docentes, padres y estudiantes están en roles subordinados y controlan el orden a través de un sistema de carácter punitivo.

“Este enfoque parte de que su función es formar individuos que reproduzcan la cultura hegemónica, reproductora de usos y costumbres de enfoques tradicionales de enseñanza cuando lo ideal es que el alumno aprenda a pensar y actuar de acuerdo a sus creencias. MINEDU (2017)

Importancia de la evaluación de la gestión escolar

Las relaciones que se suceden tiene como contexto la realidad de su entorno, esta interacción está en el marco de la cultura, sus motivaciones y aspiraciones. La gestión diseña una mirada sistémica y global de la institución. MINEDU (2011).

Dimensiones de la evaluación de la gestión escolar

a) Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa

De acuerdo al MINEDU (2017 es el análisis y reflexión sobre resultados de la ECE y el rendimiento general de sus estudiantes, el establecimiento de objetivos y metas para la mejora y progreso de los estudiantes, así como el seguimiento a los avances según metas establecidas en el Plan Anual del Trabajo y de acuerdo con su planificación. Instaura objetivos y metas para la mejora continua, hace seguimiento de las tareas,

b) Retención anual de estudiantes en la institución educativa

MINEDU (2017), es la matrícula oportunamente a sus estudiantes y el reporte en el SIAGIE, prepara el reporte de los desertores, controla la asistencia a clases.

c) Cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa

Según el MINEDU (2017) es la matrícula oportuna a sus estudiantes y la:

1. Planificación de actividades con respecto a estudiantes.
2. Cumplimiento de horas lectivas mínimas para el año.
3. Si cumple con las horas lectivas mínimas para el día del logro.
4. Si planifica actividades con respecto a personal docente y administrativo, si registra asistencia de docentes, administrativos y si cumplen su horario y evalúa las contingencias por si fallan. MINEDU (2017).

d) Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa

De acuerdo al MINEDU (2017),

MINEDU (2017), considera lo siguiente: Planificación en el PAT de visitas como mínimo tres visitas para el acompañamiento de cada docente durante el año, si planifica en el PAT las reuniones de interaprendizaje para la planificación de acciones para su mejora, si planifica reuniones de inter aprendizaje para la evaluación, si analiza logros de aprendizaje y si toma acciones para su mejora.

e) Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa

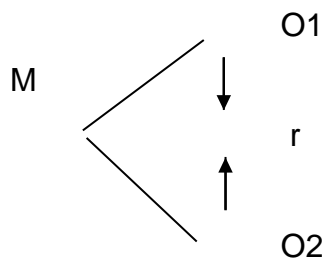
MINEDU (2017) hace referencia a:

1. Elaboración de las normas de convivencia.
2. Si elabora de manera conjunta las normas de convivencia de la IE.
3. La dirección, luego, debe aprobarlas e incorporarlas al reglamento interno.
4. Si aprueba las normas de convivencia de la IE., y las incorpora al reglamento interno, si se reúne con los padres de familia para orientarlos en lo que es la convivencia escolar, si deja espacios para la representación estudiantil de mod eficiente, si conoce los protocolos para casos de violencia en la institución, si conforma los comités de tutoría y orientación educativa y la garantiza. MINEDU (2017).

Tipo y diseño de investigación

Tiene un enfoque cuantitativo usa el método hipotético deductivo y diseño correlacional

. El esquema del diseño es el siguiente: Hernández (2018)



Dónde:

- M = Muestra de estudio
O1= Datos de la variable Competencia del director
O2= Datos de la variable Gestión Escolar
r = Relación entre las variables

Población de estudio

La población según Hernández, Fernández, y Baptista dice que una población es un conjunto de todos los casos que sigue un conjunto de especificaciones. En este estudio la población está conformada por 52 docentes de la IE N°3719 "Santísima Trinidad". Puente Piedra. Lima.

Muestra

Se considera como una porción o parte que representa una población y se determina mediante un procedimiento denominado muestreo fue probabilística", el resultado fue $n = 42$

Resultados y Discusión

Correlaciones

Rho de Spearman	Competencias directivas	Coeficiente de correlación	Competencias	
			<u>directivas</u>	<u>Gestión escolar</u>
			1,000	0,847**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	0,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

Conclusión:

Debido a que el valor p es inferior a 0.05, la hipótesis nula es rechazada. La conclusión es que la capacidad de gestión está significativamente influenciada por la gestión de la institución educativa, N. 3719 IEA St. Trinidad de Puente Piedra. restringir.

Correlaciones

Rho de Spearman	Condiciones	Coeficiente de correlación	<u>Gestión escolar</u>	
			<u>Condiciones</u>	
			1,000	0,832*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	0,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

Conclusión:

Dado que p tiene un valor inferior a 0,05, la hipótesis nula es rechazada, concluyendo que la gestión de las condiciones de mejora del aprendizaje tiene un efecto significativo en la gestión escolar relacionada con la IE.

Correlaciones

		<u>Gestión escolar</u>		
Rho de Spearman	Procesos	Coeficiente de correlación	de <u>Procesos</u>	0,870*
			1,000	*
		Sig. (bilateral)		0,003
		N	54	54
	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	de	0,870** 1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	54	54

Conclusión:

Dado que p tiene valor inferior a 0,05, la hipótesis nula es rechazada, concluyendo que la orientación del proceso de enseñanza hacia la mejora de los aprendizajes tiene un efecto significativo en la gestión escolar en relación con la IE.

Discusión

Los resultados correspondieron a los objetivos planteados del estudio, mostrando que las habilidades de liderazgo tienen una fuerte implicancia en la gestión escolar en la dirección del bachillerato de la institución educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico - Tacna, 2018. Se evidencia que los resultados se asemejan a los de Parés (2008), quien concluyó que es difícil mejorar el índice de calidad de las instituciones educativas mexicanas hasta que se forman a los directores de las instituciones educativas mexicanas, ya que, a través de su liderazgo, ayuda a todos los implicados en los procesos de

organización llegando a operar a un nivel óptimo logrando resultados de eficiencia. Los líderes de las instituciones educativas necesitan una formación profesional para poder desempeñar su trabajo de manera eficaz, y esto se refleja en el desempeño académico y administrativo de las organizaciones que lideran, cuyo paradigma organizacional se basa en el modelo humanista. Si el humanismo apunta al desarrollo del individuo y por tanto de la sociedad, el director debe ocuparse primero de su educación personal y profesional.

Por otro lado, se cree que para aprender a dirigir y obedecer es necesario formar hábitos, es decir, caracteres positivos y estables. Por otra parte, en lo que respecta a la formación profesional, es necesario centrarse en tareas específicas en la gestión, especialmente en la función docente. Como lo confirma este trabajo, la tarea de administrar una institución educativa tiene características únicas que no se encuentran en otras instituciones, las cuales se pueden resumir de la siguiente manera: Repensar la misión de la institución, comprenderla y planificar metas y estrategias dirigidas a ella. Alinear las actividades diarias con la visión y valores de la organización educativa. Crear y mantener organizaciones humanas que incluye iniciar y supervisar las estructuras organizativas. Esto se refiere a desarrollar el potencial de todos los miembros de la comunidad educativa, sin olvidar el desarrollo de los futuros directores quienes se adhieren al código de conducta, creencias y valores de la organización estableciendo y manteniendo relaciones clave (internas y externas) a fin de mejorar la capacidad de éxito de la organización educativa. En esta relación se transmite la imagen de la institución, que toman decisiones conjuntas que afectan directamente a la institución. Comunicarse con las principales crisis a medida que surjan y mitigarlas si es necesario. Así también, las funciones anteriores son cruciales en la gestión de las instituciones educativas, sin embargo existen muchas otras (igualmente importantes) relacionadas con el perfil de los directores que suelen diferir con los mandos intermedios..

Los hallazgos demostrados también se relacionan parcialmente con la conclusión que en la I.E. "Los Positos" - Morrope no se tiene un efecto significativo entre la competencia gerencial y el clima laboral. Tal como lo muestran las teorías científicas seleccionadas en nuestro marco teórico, las

competencias gerenciales adecuadas están íntimamente relacionadas con el ambiente laboral de los docentes. Los objetivos de la institución educativa, la actitud hacia los docentes y el aprendizaje que requieren los estudiantes son claros y el estilo de gestión del director se ha desarrollado para lograr los objetivos. Respecto al primer objetivo (competencia directiva), se extraen las siguientes conclusiones: El tipo de competencia directiva que se tiene en la I.E. "Los Positos" - Morrope, es de autoritarismo basado en un sistema autoritario explotador. Cabe señalar que el ambiente es muy malo porque no hay confianza en el personal, lo cual es fundamental para una organización donde los estudiantes son los más afectados. Capacitarse para subir a otros puestos es muy importante, pero no se les dan las instalaciones adecuadas por lo cual buscan dichas capacitaciones por su cuenta. De igual manera, observando los valores y las normas, se puede argumentar que son muy claros e importantes para los empleados, pero solo cambian cuando son absolutamente necesarios.

Los resultados son similares a las pruebas de razón de verosimilitud comparativa muestran que los modelos logísticos son importantes para la capacidad gerencial, ($\chi^2=10,434$; $p<0,05$); y explica el 83% de la variable dependiente (comportamiento organizacional), lo que demuestra que las habilidades gerenciales y el liderazgo pedagógico influyen grandemente en el comportamiento organizacional de los docentes de las instituciones educativas del Putumayo, Región Loreto, 2016. Esto reafirma la hipótesis y el aprendizaje general de la meta. La prueba de comparación de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo para la capacidad de liderazgo ($\chi^2=10.360$; $p<0.05$); y explica el 83,8% de la variable dependiente (comportamiento personal) mostrando que las habilidades de liderazgo y el liderazgo pedagógico influyen significativamente en el comportamiento individual de los docentes del distrito de Loreto en las instituciones educativas de la región del Putumayo, 2016. Esto reafirma la hipótesis 2 y el objetivo de aprendizaje 2. La prueba de comparación de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo para ambas habilidades gerenciales ($\chi^2=10.346$; $p<0.005$); y explica el 84,6% de la variable dependiente (comportamiento grupal), lo que indica que las habilidades de liderazgo y el liderazgo pedagógico influyen grandemente en el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas del distrito de

Putumayo, Región de Loreto.2016. Esto apoya la hipótesis 2 y el aprendizaje de la meta 2. El liderazgo institucional se relaciona con el proceso de cambio del contenido educativo en la educación primaria, y su autora Rosana Zurita propuso en 2015 analiza el concepto de liderazgo institucional y los cambios en el contenido educativo y sus componentes. También analiza los aspectos de la gestión educativa de docentes y directivos, que contribuyen al cambio de contenidos educativos en las instituciones de educación primaria. Se trata de un estudio cualitativo de formas literarias mixtas, a través de una visión micropolítica del liderazgo gerencial en un estudio de caso por I. E. Pública, de Erika Zúñiga, 2014. El trabajo de investigación se llevó a cabo en una institución educativa pública de gestión militar en la ciudad de Lima. Los objetivos específicos planteados fueron analizar los estilos de liderazgo (interpersonal, administrativo, político) y comprender cómo los docentes y auxiliares del Departamento del Ministerio del Interior de instituciones educativas de Lima perciben el liderazgo. El nivel de investigación es exploratorio, cualitativo.

El Liderazgo Transformacional en la gestión en educación de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Sulco, escrito por Ysrael Martínez en 2013, tiene como objetivo identificar las características del liderazgo transformacional en los rectores de la UGEL 07 de las Instituciones Educativas Públicas. La investigación fue de tipo descriptivo, post hoc y estudio de caso en formato. Se puede observar también que la investigación sobre habilidades de liderazgo es muy extensa. Los estudios realizados se centraron en el análisis de las competencias de liderazgo desde la perspectiva de los involucrados y reconocieron algunas características de los directores, como el liderazgo pedagógico, pero no tuvieron como objetivo validar sus competencias percibidas en la práctica, haciendo este estudio relevante. También existen publicaciones en la literatura relacionadas con el liderazgo escolar y las competencias gerenciales, algunas de las cuales son: Los resultados demostrados se relacionan parcialmente con las conclusiones de Soria (2017), quien concluyó que la prueba de razón de verosimilitud y el modelo logístico son importantes para la competencia directiva ($\chi^2=10,434$; $p<0,05$); y explica el 83% de la variable dependiente (comportamiento organizacional), mostrando que las habilidades de liderazgo y gestión educativa influyen significativamente en la

manera cómo se organizan los Docentes Institucionales, Putumayo, Región Loreto 2016. Esto confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

La prueba de comparación de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo para las habilidades directivas ($x^2=10.360$; $p<0.05$); y explica el 83,8% de la variable dependiente (comportamiento personal) mostrando que las habilidades de liderazgo y el liderazgo pedagógico tienen un efecto significativo en el comportamiento individual de los docentes del distrito de Loreto en las instituciones educativas de la región del Putumayo, 2016. Esto confirma la hipótesis 2 y el objetivo de aprendizaje 2.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo tanto para competencias directivas ($x^2=10,346$; $p,005$); y explica el 84,6 % de la variable dependiente (conducta grupal), lo cual indica que las competencias directivas y la gestión educativa influyen significativamente en la conducta grupal de los profesores de instituciones educativas del distrito de Putumayo, Región Loreto, 2016. Esto confirma la hipótesis 2 y el objetivo 2 del estudio.

El liderazgo institucional se relaciona con el proceso de cambio del contenido educativo en la educación primaria, y su autora Rosana Zurita propuso en 2015 analizar el concepto de liderazgo institucional y los cambios en el contenido educativo y sus componentes. También analiza los aspectos de la gestión educativa de docentes y directivos, que contribuyen al cambio de contenidos educativos en las instituciones de educación primaria. Este es un estudio cualitativo de géneros documentales híbridos.

El Liderazgo Transformacional en el Liderazgo Pedagógico de las Instituciones de Educación Pública del Distrito de Santiago de Surco, escrito por Ysrael Martínez en 2013, tiene como objetivo reconocer las características del liderazgo transformacional en los rectores de la educación pública de la UGEL 07. El estudio fue descriptivo, post hoc y en formato de estudio de caso. Se puede observar que la investigación sobre habilidades de liderazgo es muy extensa. La investigación realizada se centra en el análisis de las competencias de liderazgo desde la perspectiva de los sujetos involucrados y reconoce algunas características de los directores, como el liderazgo pedagógico, pero no pretende validar estas competencias en la práctica, siendo esto igualmente importante.

Los resultados están relacionados con los hallazgos de Sotomayor (2017), quien concluyó que la competencia de liderazgo está relacionada con el clima organizacional, ya que la correlación de Rho Spearman $\rho = 0.667$, lo que indica una alta correlación positiva entre la competencia de liderazgo y el clima organizacional y el valor de $**p \text{ valor} = 0.000 < 0.01$, acepte la hipótesis de investigación y rechace la hipótesis nula. Esto quiere decir que el nivel óptimo de competencia de dirección educativa, corresponde a un nivel alto de clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de El Agustino - 2015.

Conclusiones

1. Se determinó que las competencias directivas tienen una alta relevancia en la gestión escolar de la Institución Educativa santísima Trinidad, N. 3719 de Puente Piedra. Lima.
2. Se demostró que optimizar las condiciones de los aprendizajes tiene relación directa en la gestión escolar de la Institución Educativa mencionada en 1.
3. Se demostró que dirigir de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes tiene relación directa en la gestión escolar de la Institución Educativa en mención.

Referencias Bibliográficas

- Barrientos, C.; Silva, P. y Antúnez, M. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. Universidad de Los Lagos – Chile. Educación Vol. XXV, N° 49, septiembre 2016, pp. 45-62 / ISSN 1019-9403 <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.003>
- Casassus, J. (2005). La escuela y la (des)igualdad. México, Castillo.
- Ministerio de Educación (2017). Compromisos de gestión escolar. Recuperado de [Http///w.w.w.minedu.edu.com](http://w.w.w.minedu.edu.com).
- Pozner, P. (2000). Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Desafíos de la educación. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.
- Pozner, P. (2000). Diez módulos destinados a los responsables de los procesos 02, Rímac [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49906>
- Sotomayor, L. (2017). Competencias directivas y clima organizacional en instituciones educativas del distrito el Agustino – 2015. Universidad César Vallejo.