

Competencias Funcionales y Calidad de la Gestión Educativa en una Institución Educativa, UGEL 01, SJM

Leslie Evelin Suarez Vásquez¹

missleslie2020@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-0505-848X>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima - Perú

RESUMEN

La creciente complejidad de las instituciones educativas demanda que el personal a cargo de la dirección participe y atienda de manera progresiva su profesionalización, con la meta que brindar contestaciones óptimas a la gestión y retos a partir de la propuesta escolar de calidad, en tal sentido, la investigación se desarrolló a partir del paradigma positivista, de tipo aplicado, de nivel explicativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no experimental, correlacional causal, donde la muestra fue de tipo censal, integrada por 42 docentes, además, para recoger datos se construyeron dos cuestionarios de 33 y 35 preguntas respectivamente, valorados mediante una escala Likert, y anticipadamente a partir de juicio de expertos se determinó la validez y mediante un ensayo la confiabilidad. Respecto a los resultados, el 14.3 % de docentes mencionaron que las competencias funcionales del directivo tienen desarrollo moderado y el 85.7 % eficiente, asimismo, el 2.4 % señaló que la calidad de la gestión se ubicó en rango bajo, 47.6 % regular y 50.0 % alto, por otro lado, sobre el análisis inferencial, se pudo observar que la Sig. = 0.000, por ello, se confirmó que las competencias funcionales son factor predictivo de la calidad de la gestión educativa, donde según Cox y Snell y Nagelkerke, las competencias funcionales explican el 99.5 % y 99.6 % respectivamente de la variabilidad de la calidad de la gestión educativa.

Palabras clave: competencias funcionales; calidad educativa; gestión educativa; desarrollo profesional.

¹ Autor principal

Correspondencia: missleslie2020@gmail.com

Functional Competencies and Quality of Educational Management in an Educational Institution, UGEL 01, SJM

ABSTRACT

The growing complexity of educational institutions demands that the personnel in charge of management participate and progressively attend to their professionalization, with the goal of providing optimal answers to the management and challenges from the school quality proposal, in this sense, the research was developed from the positivist paradigm, applied type, explanatory level, In addition, to collect data, two questionnaires of 33 and 35 questions, respectively, were constructed and evaluated by means of a Likert scale, and validity was determined in advance by means of expert judgment and reliability was determined by means of a test. Regarding the results, 14.3 % of teachers mentioned that the functional competencies of the manager are moderately developed and 85.7 % efficient, likewise, 2.4 % indicated that the quality of management was in the low range, 47.6 % regular and 50.0 % high, on the other hand, on the inferential analysis, it could be observed that Sig. = 0.000. According to Cox and Snell and Nagelkerke, functional competencies explain 99.5% and 99.6%, respectively, of the variability of the quality of educational management.

Keywords: *functional competencies; educational quality; educational management; professional development.*

Artículo recibido 16 julio 2023

Aceptado para publicación: 21 agosto 2023

INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad de las instituciones educativas demanda que el personal a cargo de la dirección participe y atienda de manera progresiva su profesionalización, con la meta que brindar contestaciones óptimas a la gestión y retos a partir de la propuesta escolar, que responda al cambio que demanda la sociedad, en tal sentido, las competencias del personal directivo necesita una capacitación más centrada en contestar a la necesidad y demanda escolar, por ello, se necesita que se adopte y desarrolle propuesta de desarrollo de competencias funcionales del personal directivo que influya sobre su desarrollo profesional y sustente la atención especializada a los procesos de mejora de la calidad de la gestión escolar.

Aportando a lo mencionado, se verifica que en diversos países Europeos, el personal directivo además de realizar funciones de gestión también tienen aulas a cargo, lo cual perjudica a un normal desarrollo de sus funciones directivas (Banco Mundial, 2020), asimismo, en ciertos países del continente africano, se observa que los docentes que toman el cargo de director, no tienen el perfil necesario debido que solo los toman por necesidad institucional, trayendo consigo problemas de propuestas y determinación de metas escolares poco sustentadas, lo que conlleva a realizar procesos de baja calidad que no brinda respuesta a la demanda educativa (UNESCO, 2021).

En cuanto a la perspectiva nacional, a pesar que el Ministerio de Educación ha determinado ciertos perfiles para asumir el cargo directivo, existen escuelas que tales cargos se toman por el personal más antiguo de la escuela, que no tiene desarrollado las competencias necesarias para asumir el cargo, esperando de ello poco desarrollo de la gestión (MINEDU, 2021a). Cabe agregar, que, para desarrollar procesos de calidad, se deben de cumplir necesariamente ciertas condiciones básicos, derivado de la esencia indispensable de toda escuela debe cumplir para proporcionar el servicio educativo, pero algunas escuelas ubicadas en zona rural y urbana, muestran complicaciones de cumplimiento de las condiciones de calidad, que no garantiza la planeación de las funciones y finalidades vinculadas a las metas educacionales básicas (MINEDU, 2021b).

Y, desde la perspectiva local, se constata deficientes procesos de desarrollo de la escucha efectiva y transmisión de ideas de manera asertiva de parte del directivo, también poco tacto al

proporcionar solución a los problemas institucionales, poca capacidad de análisis y toma de decisión asertiva como oportuna, gestión del tiempo, entre otros., de igual manera, aún se evidencia procesos educativos tradicionales que poco garantizan el desarrollo competencial de los estudiantes, gestión institucional, desarrollo poco saludable del clima institucional, bajo compromiso de los docentes debido a poco involucramiento y motivación del personal docente, lo cual evidencia problemas en la mejora de la calidad de la gestión educativa.

Bajo lo manifestado anteriormente, se ha llegado a determinar cómo problema general: ¿Cómo influye las competencias funcionales en la calidad de la gestión educativa según los docentes de una institución educativa de la UGEL 01, SJM?; también se estableció como objetivo general: Determinar la influencia de las competencias funcionales desarrolladas por el directivo en la calidad de la gestión escolar según los docentes de una institución educativa de la UGEL 01, SJM; y desde lo mencionado se estableció como objetivos específicos, establecer la influencia de la visión orientadora, generación de las condiciones organizacionales, gestión de la convivencia escolar, desarrollo de las personas y gestionar la pedagogía en la calidad de la gestión escolar según los docentes de una institución educativa de la UGEL 01, SJM.

Para abordar lo establecido, se consideró como sustento teórico para las competencias funcionales a la Teoría de la Gestión del Talento Humano, debido que la gestión, enfatiza en un conjunto de políticas y prácticas, que son necesarias para la dirección eficiente del cargo directivo, que se asocia con el personal y el recurso, constatándose la puesta en marcha de una serie de procesos que guardan coherencia con la selección, fortalecimiento, recompensas y valor hacia el desempeño, en tal sentido, deriva de la asunción de una mirada estratégica de la gestión del directivo, cuya finalidad se basa en obtener de una gran creación de valor para la escuela, por medio de un conjunto de acciones disposición de cierto nivel de conocimiento, capacidad y habilidad para la obtención de resultados incidentes en la gestión (Chiavenato, 2009).

En cuanto al componente conceptual, las competencias funcionales, con un grupo de capacidades críticas que aporta a un buen desempeño de las actividades escolares (Muñoz y Sánchez, 2011), de igual modo, Uribe (2010) calificó a las competencias funcionales como aquellas capacidades técnicas específicas para ejecutar ciertas acciones que brinden soporte al cumplimiento de la

función asociada al manejo óptimo de la dirección educativa; por su parte, Galarza et al. (2020) determinaron que las competencias funcionales derivan del manejo óptimo del conocimiento y fortaleza de las habilidades que brinda soporte responsablemente a la mantención y mejora de actos de trabajo en equipo y uso eficiente del recurso para el abordaje eficiente de actividades. Respecto al modelo de dimensiones para medir a las competencias funcionales, se consideró la perspectiva establecida por Muñoz y Sánchez (2011), quienes identificaron a partir de un análisis de diversos modelos funcionales y transversales, cinco factores: (1) Visión orientadora, relacionado con el constructo de una perspectiva de mejora del aprendizaje y desarrollo de la cultura de altas expectativas, (2) Generación de las condiciones organizacionales, basado en promocionar los recursos, edificar una cultura de colaboración conjunta y desarrollo de procesos comunicativos eficientes y abiertos, (3) Gestión de la convivencia escolar, derivado de la identificación y solución de problemas, promoción de la responsabilidad conjunta y de bienestar, (4) Desarrollo de las personas, basado en el desarrollo del intelecto y profesionalismo docente y de atención a la necesidad individual del docente, y (5) Gestionar la pedagogía, referido a la supervisión y valor de la práctica pedagógica, monitoreo y desarrollo de modelos y estándar de buena práctica educativa del docente.

Por otro lado, referente al sustento teórico de la calidad de la gestión educativa, se consideró la Teoría de Calidad del Servicio Educativo, la cual está directamente vinculado con los procedimientos de gestión educativa, llegando a ser la columna vertebral para el éxito educativo, por ende, debe de considerarse la gestión del directivo y el soporte de todo integrante de la comunidad educativa (padres, estudiantes, docentes, otros), asimismo, se considera desde la presente perspectiva a la calidad como una construcción multifacética, centrada en atributos funcionales y consideración de elementos adicionales como lo es la calidad técnica y la reputación organizacional (Weis, 2021).

Además, la construcción del componente conceptual, consideró lo manifestado por Martínez et al. (2020) quien se refirió a la calidad educativa como el proceso asociado a la política educativa, entendida como un grupo de decisiones y acciones que deben realizarse para influenciar sobre el cambio que se proyecta de la propuesta escolar. De igual modo, la calidad educativa, es el reflejo

de propuesta competencial del estudiante en su ambiente circundante, donde se brinda respuesta a la diversidad de cuestiones y desafíos impuestos por los contextos y la comunidad donde se desarrollan los estudiantes (Hernández, 2022). También, la calidad educativa, se basa en el desarrollo de procesos equitativos suponiendo la existencia de una propuesta educativa de mayor influencia en la inclusión acogiendo al estudiante combatiendo la desigualdad (Corredor, 2019). En cuanto a las dimensiones, se consideró el modelo acondicionado por Bernal et al. (2018) derivado del estudio de un sistema de valor de la calidad educativa básica para escuelas Latinoamericanas, que se mencionan a continuación: (1) Proceso docente educacional, relacionado con el dominio del contenido, condición de los materiales y recursos y del trabajo docente, (2) Organización escolar, basado en el desarrollo del trabajo docente, de los métodos de enseñanza y del liderazgo directivo, (3) Gestión familiar, basado en el desarrollo de escuela para padres y fomento de la participación de los padres en la escuela, (4) Gestión de la comunidad, vinculado a la determinación de lazos con la comunidad y fomento de la participación de la comunidad en la escuela, y (5) Desarrollo de los estudiantes, referido al logro de metas educacionales y del fortalecimiento de la personalidad del estudiantado.

Cabe agregar, que posterior a la descripción del componente teórico y conceptual, se construyó como hipótesis general: Las competencias funcionales influyen en la mejora de la calidad de la gestión educativa según los docentes de una institución educativa de la UGEL 01, SJM, y desde lo manifestado se propuso como hipótesis específicas: La visión orientadora, generación de las condiciones organizacionales, gestión de la convivencia escolar, desarrollo de las personas y gestionar la pedagogía influyen en la mejora de la calidad de la gestión educativa según los docentes de una institución educativa de la UGEL 01, SJM.

METODOLOGÍA

La presente investigación, se desarrolló bajo el paradigma positivista, debido que se asumió la existencia de una realidad objetiva, considerando aprender de ello de forma empírica, con el uso de procesos metódicos basado en la medición y edificación de modelos, que proporcionan soporte para brindar explicaciones de los fenómenos investigados (Acosta, 2023). Asimismo, fue de tipo aplicado, porque se nutrió del conocimiento generado de estudios básicos, para construir un

sustento teórico consistente, esperando luego aplicarlo para generar nuevo conocimiento que proporcione una perspectiva para la propuesta tentativa de soluciones que apoyen a resolver los problemas propuestos (Foegeding, 2020). En cuanto al nivel, la investigación fue explicativa, porque se propuso como finalidad de la investigación determinar la causalidad o componentes que establezcan la incidencia de las competencias funcionales en la calidad de la gestión educativa (Rodríguez y Buelvas, 2021). Además, el método seleccionado fue el hipotético-deductivo, debido que se reconocieron conjeturas universales y la perspectiva del investigador para proponer hipótesis que posteriormente se va a contrastar su pertinencia para dar respuesta al problema propuesto con la realidad empírica (Siponen y Klaavuniemi, 2020). Y, el diseño fue el no experimental, correlacional causal, debido que no se va incidir sobre la perspectiva de las variables, en tal sentido el proceso considerado solo se basa en la no intervención de manera intencional, solo llegándose a observar los fenómenos para luego analizarse (Rivero et al., 2021).

$$X_1 \rightarrow X_2$$

Donde:

X_1 , Competencias funcionales.

X_2 , Calidad de la gestión educativa.

$\rightarrow$, Influencia de X_1 en X_2 .

Respecto a la población, se consideró a los 42 docentes que laboran en una institución educativa de la UGEL 01, en San Juan de Miraflores, y como muestra, se determinó que fue de tipo censal, debido que se llegó a determinar conocer la perspectiva de todos los docentes, por ser una población pequeña y manejable como accesible para la investigadora. Al respecto, Sánchez et al. (2018) manifestaron que la muestra de carácter censal, considera el recojo de la perspectiva de todos quienes son parte de la población.

Por otro lado, respecto a los instrumentos, se construyeron dos cuestionarios, debido que se consideran como instrumentos básicos de la técnica de la encuesta, que fueron propuestos desde la determinación de una gran cantidad de preguntas relacionadas con las competencias funcionales y con la calidad de la gestión educativa, que fueron presentados ordenadamente,

tomando en cuenta una gran variedad de posibles contestaciones a tales preguntas, esperando que desde ello, se determinen los niveles de desarrollo de las variables. Para Arias (2020) el cuestionario, es el instrumento más utilizado en el área de ciencias sociales, debido que se presenta a las preguntas de manera sucinta vinculada a lo que se pretende investigar, asimismo, el cuestionario, no debe presentarse de manera extensa, porque quienes participan pueden llegar a contestar ajeno a la realidad para terminar de participar, por ello, las preguntas deben formularse de manera sencilla, que aporte a obtener respuestas en un tiempo corto.

Cabe manifestar que los instrumentos se sometieron a la validez por expertos, quienes a partir de ciertos criterios verificaron la consistencia de las preguntas y el vínculo que tiene para medir a las variables, asimismo, se llegó a verificar que los expertos concluyeron mencionando que los instrumentos tienen suficiencia y pueden aplicarse. Para Bernal (2016) la validez se basa en determinar la medida de lo que se pretende medir, indicando en nivel de concluir que se llega a obtener desde los resultados previos establecidos. Referente a la confiabilidad, los datos recabados se sometieron a verificación de su consistencia interna al ser sometido a un ensayo, donde a partir del procesamiento de los datos mediante el alfa de Cronbach, se apreció que las competencias funcionales tuvieron un coeficiente de confiabilidad de 0.959 y para la calidad de la gestión educativa de 0.966; lo cual permitió concluir que los cuestionarios son confiables. Asimismo, Bernal (2016) mencionó que la confiabilidad se basa en la determinación de la consistencia de los instrumentos, calificación que se obtiene al analizar una diversidad de situaciones con la aplicación de los mismos instrumentos.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores
Competencias funcionales	Visión orientadora	- Construcción de una visión de mejora en los aprendizajes. - Desarrollo de una cultura de alta expectativa.
	Generación de las condiciones organizacionales	- Promoción de recursos. - Construcción de una cultura colaborativa. - Desarrollo de mecanismos comunicativos efectivo y abierto.
	Gestión de la convivencia escolar	- Identificación y resolución de conflictos. - Promoción de la responsabilidad colectiva. - Promoción del bienestar y protección.
	Desarrollo de las personas	- Desarrollo profesional e intelectual del profesorado. - Atención a la necesidad individual del profesorado.
	Gestionar la pedagogía	- Supervisión y valoración de la práctica pedagógica. - Monitoreo de resultados de aprendizaje. - Proveer modelo y estándar de buenas prácticas educativas.
	Proceso docente educacional	- Dominio de los contenidos. - Condición del material y recurso. - Condiciones de la labor docente. - Sistema de reconocimiento.
	Organización escolar	- Desarrollo del trabajo docente. - Desarrollo de métodos para enseñar. - Liderazgo del personal directivo.
	Gestión familiar	- Desarrollo de escuela para padres. - Participación de los padres en la escuela.
	Gestión de la comunidad	- Determinación de lazos con la comunidad. - Participación de la comunidad en la escuela.
	Desarrollo de los estudiantes	- Logro de las metas educativas. - Fortalecimiento de la personalidad estudiantil.

Fuente: *Elaboración propia.*

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

En la tabla 2, se evidencia el desarrollo de las competencias funcionales del personal directivo, donde del 100.0 % (42) de docentes participantes en el estudio, el 14.3 % (6) manifestaron desarrollo moderado y el 85.7 % (36) desarrollo eficiente, por ende, se constata fortalecimiento y capacidad del personal directivo, para el manejo de la gestión de una institución educativa de la UGEL 01, de SJM.

Tabla 2. Descriptivo de las competencias funcionales

Nivel	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Deficiente	0	0.0 %
Moderado	6	14.3 %
Eficiente	36	85.7 %
Total	42	100.0 %

Fuente: Análisis de los datos mediante el programa SPSS.

En la tabla 3, se evidencia el desarrollo de la calidad de la gestión educativa, donde del 100.0 % (42) de docentes participantes en el estudio, el 2.4 % (1) lo percibieron en nivel bajo, asimismo, el 47.6 % (20) en desarrollo regular y el 50.0 % (21) en desarrollo alto, lo cual da entender que existen procesos de gestión realizadas por el personal directivo que incide en la mejora de los procesos de calidad.

Tabla 3. Descriptivo de la calidad de la gestión educativa

Nivel	Frecuencia absoluta (f)	Frecuencia relativa (%)
Bajo	1	2.4 %
Regular	20	47.6 %
Alto	21	50.0 %
Total	42	100.0 %

Fuente: Análisis de los datos mediante el programa SPSS.

Análisis de la normalidad

La tabla 4, se constatan los resultados de normalidad, por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, donde se aprecia que las competencias funcionales siguen una distribución no normal a diferencia de la calidad de la gestión educativa que sigue una distribución normal, por ende, al haber una mixtura de distribuciones se asume, realizar la prueba de hipótesis, con la prueba de regresión

logística ordinal, prueba de análisis de datos de distribución no normal.

Tabla 4. Análisis de normalidad

Dimensiones y variables	Shapiro-Wilk			Interpretación
	Estadístico	gl	Sig.	
V. Ind: Competencias funcionales	,913	42	,004	No normal
V. Dep: Calidad de la gestión educativa	,987	42	,902	Normal

Resultados inferenciales

La tabla 5, muestra los resultados del modelo de regresión propuesto asociado a las competencias funcionales, donde se verificó que la Sig. = 0.000, en tal manera, se constató que el modelo propuesto es factor influyente sobre la mejora de la calidad de la gestión educativa, además, los valores Pseudo R2, de Cox y Snell y de Nagelkerke, aportaron a confirmar que el desarrollo de las competencias funcionales del directivo permite explicar el 99.5 % y 99.6 % respectivamente de la mejora de la calidad de la gestión educativa.

Tabla 5. Informe de ajuste y Pseudo R2 de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2	
Sólo intersección	273.866				Cox y Snell	0.995
					Nagelkerke	0.996
Final	54.699	219.166	28	0.000	McFadden	0.747

Nota: Función Logit.

La tabla 6, muestra los resultados del modelo de regresión propuesto asociado a las dimensiones de las competencias funcionales, donde se confirmó que la Sig. en todos los casos fue de 0.000, por ende, las dimensiones son factores influyentes en la mejora de la calidad de la gestión educativa, los cuales fueron corroborados por los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que el desarrollo de las dimensiones permite explicar la mejora de la calidad de la gestión educativa desde la participación de los docentes.

Tabla 6. Informe de ajuste y Pseudo R2 de las hipótesis específicas

Hipótesis específica	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R2
1. Visión orientadora	Sólo	220.688				Cox y Snell 0.583
	intersección					Nagelkerke 0.583
	Final	183.997	36.691	12	0.000	McFadden 0.125
2. Generación de condiciones organizacionales	Sólo	236.279				Cox y Snell 0.947
	intersección					Nagelkerke 0.948
	Final	112.747	123.533	15	0.000	McFadden 0.421
3. Gestión de la convivencia escolar	Sólo	227.490				Cox y Snell 0.667
	intersección					Nagelkerke 0.667
	Final	181.336	46.154	13	0.000	McFadden 0.157
4. Desarrollo de las personas	Sólo	231.074				Cox y Snell 0.741
	intersección					Nagelkerke 0.742
	Final	174.256	56.818	12	0.000	McFadden 0.194
5. Gestionar la pedagogía	Sólo	232.096				Cox y Snell 0.932
	intersección					Nagelkerke 0.933
	Final	119.234	112.861	14	0.000	McFadden 0.385

Nota: Función Logit.

A partir de los resultados conseguidos, se pudo determinar la existencia de influencia significativa de las competencias funcionales del personal directivo sobre la mejora de la calidad de la gestión educativa, debido que a partir de la interpretación del informe de ajuste se pudo confirmar que las competencias funcionales son factores que inciden sobre el desarrollo de procesos de calidad, en tal sentido, se constató que la preparación y constante actualización de las competencias funcionales para asumir el rol de director de una institución educativa radica en el desarrollo de una visión orientadora, capacidad de generar condiciones organizacionales, gestionar la convivencia escolar, brindar soporte al desarrollo del docente y gestionar la pedagogía, donde desde ello, se verificó cierto sustento para el fortalecimiento de los procesos docente

educacionales, de organización escolar, de gestión familiar y de la comunidad y sustento para el desarrollo integral de los estudiantes.

Dichos resultados, guardan similitud con los conseguidos por Garabito et al. (2023) apreciándose la necesidad de formación profesional para el personal directivo, con la meta de desarrollar procesos eficientes de su rol, reflejándose en los resultados en términos educativos y administrativos de la escuela que encabeza, donde la perspectiva institucional deriva de modelos humanistas, buscando constantemente perfeccionar y aportar al desarrollo de las competencias de los estudiantes y consecuentemente aportando al desarrollo integral, en tal sentido, se aprecia relevante que el personal directivo se preocupe en desarrollar sus competencias, para que desde su rol apoye a los docentes a mejorar la calidad educativa desde la gestión que realiza.

Cabe agregar, que el autoconocimiento es una competencia importante para todo directivo, debido que le aporta a trabajar a partir de la autoconciencia, autorregulación emocional y automotivación como ejes principales observables desde una manera interpersonal, donde se destaca la motivación, empatía y desarrollo de su habilidad social, como la persuasión e incidencia como eje clave para la mejora de los procesos de calidad de la gestión educativa, abordando aspectos relevantes para un buen funcionamiento y apoyo a la toma de decisiones oportuna para la mejora de los procesos educativos (Riveros y Santos, 2021).

A partir de lo mencionado, se propone realizar estudios incidentes sobre la calidad educativa, desde el desarrollo no solo de las competencias funcionales realizadas por el personal directivo, sino también del desarrollo de las competencias del docente, que dosifica su desarrollo como profesional, lo cual también resulta relevante, porque además, de la gestión la propuesta, conocimiento y capacidad docente para entablar procesos educativos de mayor innovación y a partir de la determinación de la necesidad y demanda como del contexto donde se desarrollan los estudiantes se verifica la incidencia de la intervención docente, para la consolidación de aprendizajes de mayor significancia.

CONCLUSIONES

La investigación resulta importante, debido que, desde la determinación de los niveles de desarrollo de las competencias funcionales del directivo y de la calidad de la gestión educativa,

se va determinar la urgencia de buscar participar o proponer posibles planes o talleres para poder brindar apoyo al conocimiento y desarrollo, lo cual resulta beneficioso para la gestión y mejora de los procesos educativos institucionales concretizados desde la determinación de planes que respondan a la demanda y necesidad de los estudiantes.

Asimismo, la no atención de ciertas deficiencias determinadas en el desarrollo de algunas de estas variables, puede afectar a futuro, que el personal directivo no responda adecuadamente a la necesidad y lo que demandan los estudiantes y la comunidad escolar, asimismo, desarrollar procesos que no sean influyentes en la construcción integral significativa del aprendizaje de los estudiantes, lo cual traería poco abordaje de las metas institucionales y problemas en la propuesta de calidad, llegando a evidenciar estudiantes y padres insatisfechos.

En ese sentido, se recomienda al personal directivo, realizar la socialización de los resultados de la presente investigación, con la finalidad de poder conjuntamente con el personal docente y administrativo proponer tentativamente posibles planes o talleres, que refuercen las competencias de los docentes, debido que también ellos a futuro pueden tomar cargos de plana directiva, esperando que con ello, se llegue a mejorar los procesos de calidad educativa desde la participación y compromiso de los miembros de la comunidad escolar.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales: Capítulo 4. *Editorial Idicap Pacífico*, (23), 60-79. <https://doi.org/10.53595/eip.007.2023.ch.4>
- Arias, J. (2020). *Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3LgrOgj>
- Banco Mundial. (2020). *COVID-19: Impacto en la educación y respuesta de Política Pública*. World Bank, Washington, DC. <https://acortar.link/EBLoQP>
- Bernal, A., Alcívar, E., Lucas, M., Lucas, R., y Muñoz, Y. (2018). *Elementos sustanciales para la evaluación de la calidad en la educación*. Editorial 3Ciencias: Didáctica e Innovación Educativa. <https://bit.ly/3Iwl78l>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades*

- y ciencias sociales. (4ta. Edición). Editorial Pearson. <https://bit.ly/3TLO4Rv>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. (3ra. Edición). Mc Graw Hill Educación. <https://acortar.link/S6wwUl>
- Corredor, N. A. (2019). Factores de la calidad educativa desde una perspectiva multidimensional: Análisis en siete regiones de Colombia. *Plumilla Educativa*, 23(1), 121-139. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.1.3350.2019>
- Foegeding, A. (2020). Basic, applied, and developmental R&D should be under one roof. *Journal of Food Science*, 85(8), 2264-2264. <https://doi.org/10.1111/1750-3841.14559>
- Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., y Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, (27), 161-181. <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- Garabito, C., Flores, J., y Sánchez, L. (2023). Competencia directiva y gestión escolar en la IE 3711 Fe y Alegría 12. Puente Piedra. Lima. *Revista Igobernanza*, 6(22), 221-245. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.253>
- Hernández, D. S. (2022). La calidad educativa y la gestión escolar. *Revista Multidisciplinar: Ciencia Latina*, 6(6), 9794-9815. <https://bit.ly/3xZsUH2>
- Martínez, J., Tobón, S., López, E., y Manzanilla, H. M. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>
- MINEDU. (2021a). *Resolución Viceministerial N° 093-2021-MINEDU. “Clasificador de Cargos de la Carrera Pública Magisterial”*. Ministerio de Educación. <https://acortar.link/8hiW1p>
- MINEDU. (2021b). *Resolución Ministerial N° 263-2021-MINEDU. “Lineamientos que establecen las condiciones básicas para la provisión de servicios educativos de Educación Básica”*. Ministerio de Educación. <https://acortar.link/JgZq8m>
- Muñoz, G., & Sánchez, J. (2011). Competences and Training for Effective School Leadership in Chile. *Educational Thinking*, 48(1), 63-81. <https://doi.org/10.7764/PEL.48.1.2011.5>
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Anibal, R., y Zevallos, E. (2021). *Metodología de la*

- investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://bit.ly/40NP3nw>
- Riveros, J., y Santos, O. (2021). Gestión educativa y percepción de la calidad del servicio educativo en una institución educativa. Región Callao 2020. Estudio Preliminar. *Revista Igobernanza*, 4(15), 496-526. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.147>
- Rodríguez, U., y Buelvas, V. (2021). *El manual del tesista: Consejos prácticos para que termines tu tesis en un mes*. UVR Correctores de Textos. <https://www.uvrcorrectoresdetextos.com/elmanualdeltesista>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/43Kukne>
- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), e100287. <https://acortar.link/vGXCh7>
- UNESCO. (2021). *Liderazgo de escuelas*. Learning Portal UNESCO. <https://acortar.link/hSWjiJ>
- Uribe, M. (2010). Profesionalizar la dirección escolar potenciando el liderazgo: Una clave ineludible en la mejora escolar. Desarrollo de perfiles de competencias directivas en el sistema educativo chileno. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3(e1), 304-322. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4547>
- Weis, L. (2021). Theoretical approaches to quality management in education. *Dean of Ljubljana School of Business*, (21), 1-34. <https://acortar.link/OuaSBy>