



Liderazgo Transformador en Lima Este y el éxito en la Gestión Educativa

Alicia Nelly Morales Porta^{1*}, Flabio Romeo Paca Pantigoso¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Alicia Nelly Morales Porta, amoralesp9@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 25-03-2024. Publicado: 25-04-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.1836-1844

Resumen

En el presente artículo se explora la relación que existe entre las habilidades gerenciales en la gestión de las instituciones educativas de Lima este, es crucial especialmente en estos tiempos de modernización y globalización. Las competencias gerenciales como la comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación y manejo de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones, son esenciales para dirigir una institución educativa de manera eficaz. Estas habilidades permiten a los gerentes educativos establecer una visión clara, motivar al personal gestionar los recursos de manera eficiente y adaptarse a los cambios en el entorno educativo. Por otro lado, la gestión de las instituciones educativas implica la implementación de políticas que promuevan un ambiente de aprendizaje positivo y productivo. Para el estudio se aplicó una encuesta a 188 docentes, Se concluye de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado existe influencia de las competencias gerenciales en la gestión de las instituciones educativas de 123,50 y de acuerdo la prueba de Nagelkerke 57,6 %.

Palabras claves: Competencias gerenciales, liderazgo participativo, trabajo en equipo, gestión escolar, toma de decisiones.

Abstract

This article explores the relationship that exists between managerial skills in the management of educational institutions in Lima, which is crucial especially in these times of modernization and globalization. Management competencies such as organizational communication, participatory leadership, negotiation and conflict management, teamwork and decision making are essential to run an educational institution effectively. These skills allow educational managers to establish a clear vision, motivate staff, manage resources efficiently, and adapt to changes in the educational environment. On the other hand, the management of educational institutions involves the implementation of policies that promote a positive and productive learning environment. For the study, a survey was applied to 188 teachers. According to the Chi-square test, there is an influence of managerial competencies in the management of educational institutions of 123.50 and according to the Nagelkerke test, 57.6 %.

Keywords: Management skills, participatory leadership, teamwork, school management, decision making.

1. Introducción

En el escenario global, actualmente en los diferentes países del mundo enfrentan desafíos en el ámbito educativo debido a los rápidos avances y las demandas que requieren transformaciones para alcanzar una gestión administrativa eficiente. Ante esta situación, el cuarto objetivo de la Agenda 2030 busca garantizar que todas las personas tengan acceso a una educación de calidad, sin importar su origen socioeconómico, género, discapacidad, religión o cualquier otra condición. También se busca promover oportunidades de aprendizaje donde todos aprenden y nadie se queda atrás, lo cual implica fortalecer las habilidades gerenciales en las instituciones para mejorar la productividad laboral (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 2015). La estrategia de Gestión de Sostenibilidad en el sistema de las Naciones Unidas se enfoca en promover prácticas y políticas que impulsen el desarrollo sostenible en todas las áreas de trabajo de la organización que destaca la estrecha relación entre la educación y el ámbito laboral con la implementación de proyectos, que está experimentando cambios rápidos. En este contexto, la globalización ha permitido concebir el prestigio del ser humano en las habilidades directivas que constituyen conocimientos y actitudes que una persona desarrolla para hacer efectivo un abanico de posibilidades en distintas organizaciones. Los directores como máxima autoridad son gestores públicos que planifican, organizan, dirigen y monitorean los recursos asignados por el Ministerio de Educación y así lograr el objetivo institucional (Núñez y Díaz, 2017).

En el caso de América Latina y el Caribe, a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI la educación ha sufrido cambios profundos, donde en la segunda cumbre de conocimiento y política se puso de manifiesto que el liderazgo y el desarrollo de las habilidades gerenciales es importante para una buena gestión administrativa y la mejora continua para el óptimo cumplimiento de los objetivos propuestos Rodríguez, (2016). Es más naciones como Colombia y Ecuador enfrentan carencias en la supervisión de sus recursos en las instituciones públicas. Aunque se asignan presupuestos, los funcionarios públicos no realizan una supervisión detallada de las labores y responsabilidades, lo que contraviene el logro de metas que favorezcan al bienestar general de la sociedad, según (Güemes, 2019). A nivel nacional, nuestro país ha sido puesto a prueba por la pandemia causada por el virus SARS CoV-2 lo cual ha revelado las deficiencias en algunas instituciones que se han visto desbordadas. La falta de líderes competentes para hacer frente a estas situaciones de emergencia ha quedado expuesta, especialmente en el sector salud. También se evidencian carencias en la capacidad de recursos humanos en diversos sectores del país, según Romero (2016). Asimismo, se destaca la falta de profesionales comprometidos con el desarrollo, y se subraya la necesidad de contar con personal capacitado para ofrecer servicios de calidad, como indican Inga y Arosquipa (2019). Esta situación también se observa en los distintos niveles gubernamentales, donde el talento humano juega un papel crucial, y se refleja de forma similar en las diversas en el sector educativo de las escuelas de Lima Este.

El liderazgo pedagógico es un elemento clave en la reorganización de las escuelas y en la búsqueda de una educación de alta calidad. Se refiere a la capacidad del equipo directivo y de los docentes para guiar y motivar a los estudiantes, establecer metas claras, implementar estrategias educativas efectivas y evaluar el progreso de los estudiantes. El liderazgo pedagógico implica tomar decisiones basadas en evidencias y enfoques pedagógicos actualizados, fomentar la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa, promover un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante y asegurar que se brinde apoyo y recursos adecuados a los docentes. En resumen, el liderazgo pedagógico es fundamental para garantizar que la escuela se enfoque en la mejora continua, la excelencia académica y el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2014). En este mundo globalizado, es esencial que los profesionales posean perfiles adecuados para alcanzar los objetivos propuestos. En el contexto del ámbito educativo, el director se convierte en un emprendedor de los procesos escolares y comprometidos con la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, quienes por las circunstancias están obligados a manejar alto nivel de eficacia y eficiencia.

2. Bases Teóricas de la investigación

En diversas investigaciones internacionales previas, como la realizada por Ascon et al. (2019), se ha explorado la relación entre las competencias de liderazgo en las instituciones educativas de educación superior. En esta investigación específica, se busca determinar la conexión existente en las habilidades de liderazgo en las instituciones educativas. La conclusión obtenida de la encuesta a docentes de la Universidad de La Habana reveló que el 75,22% de ellos consideró que los directivos adquieren competencias y desempeñan tareas laborales. Los resultados también indicaron un desempeño regular en el desarrollo de habilidades de liderazgo y sugirieron que el esfuerzo en el trabajo de los docentes está funcionando bien. Además, se observó una propensión a fomentar el trabajo en equipo para mejorar el desempeño académico y la posibilidad de asignar tareas a profesores y profesoras que demuestren protección y acuerdo en el desarrollo deportivo.

Villagómez et al. (2019) llevaron a cabo el artículo, cuya finalidad fue medir la gestión educativa en las unidades educativas de la Red Educativa Integral (REDEI) en el Ecuador, no experimental, descriptiva, correlacional, transversal, con metodología mixta, se trabajó con 12 personas. Se encontró que la gestión educativa estuvo en

un rango medio del 46,5 % en las diferentes unidades educativas. Se concluye que es necesario preparar en el uso de las TIC y tener una estrategia para dar valor a los procedimientos y tomas de decisión en la gestión.

Barragán et al. (2020) plantearon como propósito determinar las competencias gerenciales adquiridas por los discentes en su formación académica en el Ecuador, para ello la metodología fue cuantitativa, descriptiva, formaron parte del estudio 29 discentes y la información fue recogida a través del cuestionario midiendo los conocimientos los procedimientos y actitudes, encontrándose como resultado que en las competencias gerenciales estuvieron en el nivel medio con 37 %, en su actitud ponen la mejor actuación en la gerencia y son capaces de mostrar sus conocimientos en sus funciones profesionales, manejan muy bien el planeamiento en un 43 % nivel medio, cumplen con los resultados en un 38 % y la asignación de gastos lo realizan en un nivel medio del 36,8 %. Se concluye que los estudiantes tienen las destrezas positivas para las competencias gerenciales, pero que es necesario dar mayor profundización a sus conocimientos.

Baque, et al., (2020) en su investigación titulada "Habilidades de liderazgo como actor protagónico para desarrollar capacidades organizacionales" presentada en la conferencia "Dilemas Contemporáneos: Docencia, Política y Valores en la Ciudad de México", llevó a cabo un estudio descriptivo con el objetivo de observar las habilidades de liderazgo de los gerentes y directores del Instituto de Autonomía Local "Los Andes V". La metodología empleada incluyó una encuesta como herramienta de investigación, y la muestra consistió en 8 gerentes y directores que ejercen el liderazgo en la institución. Los resultados revelaron que el 87 % de las habilidades gerenciales estudiadas estaban representadas por la acción consciente, el 100 % por las relaciones entre compañeros de trabajo, y el 87 % por las habilidades de resolución de conflictos. En resumen, la mayoría de los administradores, jefes, líderes demostraron ser efectivos en las habilidades de liderazgo, liderando eficazmente a los miembros del equipo y contribuyendo al logro de la visión y misión de la institución.

Peña (2021) busca describir y presentar un modelo denominado "Liderazgo global de cambio centrado en la gestión empresarial. Además, introduce un cuestionario original validado derivado de este modelo. La metodología de investigación se fundamenta en una exhaustiva revisión bibliográfica especializada respaldada por una amplia experiencia en investigación. Los resultados obtenidos a través de este modelo señalan que un líder dotado de una visión global está capacitado para liderar el cambio en la cultura empresarial, orientando a los empleados hacia la corresponsabilidad y el empoderamiento. La conclusión destacada es que este modelo de liderazgo, fundamentado en aspectos humanos, resulta aplicable en una sociedad tecnológica donde la adaptación inteligente y creativa es cada vez más imperativa.

Se destaca que el desarrollo institucional implica mejorar y fortalecer las organizaciones en sus estructuras, procesos y capacidades internas. Esto requiere la implementación de cambios estratégicos para lograr un crecimiento sostenido y eficiente. Además, implica fomentar una cultura organizacional sólida y adaptable, donde se promueven valores y la participación de todos los miembros. Asimismo, implica establecer alianzas y colaboraciones con otras instituciones para potenciar sus capacidades y recursos. En última instancia, el desarrollo institucional busca construir organizaciones sólidas capaces de enfrentar los desafíos del entorno y cumplir con sus objetivos, contribuyendo así a garantizar una gestión efectiva para ofrecer una educación de calidad.

Quispe (2022) en su estudio tomó como propósito determinar si hay relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa. Tuvo como metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y el diseño fue no experimental, participaron en el estudio 80 personas. Los resultados fueron: en las competencias gerenciales nivel regular del 53,75 %, en sus dimensiones: comunicación organizacional nivel regular en 50 %, en el liderazgo participativo nivel bueno del 46,25 %, en la negociación y manejo de conflictos, nivel bueno del 43,75 %, en el trabajo en equipo, nivel bueno 52,5 % y en la toma de decisiones regular 53,75 %, en la variable gestión administrativa regular en 52,50 %. Se concluye que existe relación entre las variables que equivale a 0,730 que muestra la relación alta.

En su investigación, Enríquez (2022) Destacó la importancia de tener líderes competentes en instituciones y organizaciones. El estudio se llevó a cabo en el gobierno regional de Ancash y tenía un enfoque práctico, utilizando un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra incluyó a 201 trabajadores de diversas oficinas, seleccionados a través de un método no probabilístico. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas y dos cuestionarios con preguntas tipo Likert. Se utilizaron métodos estadísticos descriptivos y la prueba de correlación Rho de Spearman para probar las hipótesis de investigación. Los resultados mostraron que el 27,9 % de los encuestados tenía un nivel regular en competencias gerenciales, y esto se correlacionó con un desempeño regular en la gestión institucional. La prueba no paramétrica Rho de Spearman indicó una relación directa significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional en el gobierno regional, con un coeficiente de correlación de 0,570 y un valor de $p=0,000$ ($p<0,05$). Esto significa que a medida que las competencias gerenciales aumentan, también lo hacen los niveles de gestión institucional.

En su investigación, Rodríguez (2021) examinó la relación entre las habilidades gerenciales y el ambiente institucional en una organización educativa. Su estudio, de naturaleza no experimental y correlacional. fue respaldado estadísticamente mediante el cálculo del coeficiente de correlación no paramétrica, obteniendo un valor de 0,794

con un p-valor inferior a 0,05. El análisis descriptivo reveló que el 53,6 % de los encuestados percibieron niveles bajos tanto en habilidades gerenciales como en el clima laboral en la entidad bajo estudio. El 25 % indicó niveles medios en habilidades gerenciales y bajos en el clima, mientras que solo el 1,8 % manifestó valorar en niveles medios tanto las habilidades gerenciales como el clima institucional. Finalmente en la conclusión destaco una correlación significativa entre estas características estudiadas, sugiriendo que un clima más favorable se logra con habilidades gerenciales más sólidas.

Vargas (2019) En su investigación realizado tuvo como objetivo establece la relación entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la Institución Educativa N° 32466 Mata cancha. Asimismo, buscó evidenciar las conexiones entre el estilo participativo y la gestión escolar, así como entre el estilo considerado y la gestión escolar en dicha institución educativa. Para alcanzar estos propósitos, empleó un enfoque descriptivo correlacional y utilizó técnicas de encuesta y observación para evaluar las actitudes de los docentes en la muestra. Los resultados obtenidos respaldaron la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión escolar. Este hallazgo se sustenta en el valor calculado del chi cuadrado (χ^2), que alcanzó 10.20, superando la χ^2 crítica establecida en 9.49 con un nivel de significación del 0.05. Como consecuencia, se concluyó que el liderazgo directivo y la gestión escolar no son independientes, sino que están significativamente vinculados, cumpliendo así con los objetivos planteados en la investigación

La primera variable competencias gerenciales. Para conocer más a fondo nuestro estudio es necesario conceptualizar a la competencia como recurso que nos ayude a identificar y potencializar el desempeño del talento humano de las personas que tienen la responsabilidad de dirigir una institución u organización. Según Gardner (1995) define la competencia como la capacidad que posee las personas para dar solución a los problemas y crear nuevos conocimientos teniendo en cuenta la intersección de tres elementos como es el individuo, la especialidad y el contexto. Según MINEDU (2012), La competencia consiste en tener la habilidad de realizar tareas de manera eficiente, utilizando métodos sistemáticos y organizados mediante la reflexión y la autoevaluación en forma constante. Según lo señalado podemos deducir sobre las competencias que son características esenciales de una persona.

También se define la palabra competencia que tiende a la discusión, porque tienen variadas utilidades en los distintos espacios del conocimiento, los que se enfocan a las habilidades, compromisos, comportamientos y también porque no decirlo en los valores y se relacionan con la eficacia, la calidad, la eficiencia, compromiso, entre otros, son las tareas que se ejecutan para alcanzar la satisfacción (Mazukiewicz, 2019). La competencia se relaciona con el individuo o la organización que emplea todas las posibilidades para la adopción de decisiones acertadas, se considera como la sinonimia del saber (Chen y Ruíz, 2020).

Según Núñez et al. (2018) consideran que el sujeto que tiene competencias gerenciales no solo conoce sobre aspectos técnicos sino también sobre aspectos humanísticos, además de manera constante tiene una actitud proactiva ante el liderazgo, es visionario al futuro en relación las decisiones que debe tomar. Debe tener principalmente tres condiciones: por un lado, el conocimiento, por otro lado, las actitudes relacionadas con lo afectivo y emocional y destrezas es decir saber cómo actuar en relación a las tareas que va a realizar y si hay problemas manejar de la mejor forma para llegar a los fines propuestos.

Para Sánchez y Sánchez (2020) sostienen que es como un componente de la personalidad que surge del comportamiento ante un desempeño exitoso dentro de un ambiente laboral, desarrollado de forma continua y que permite la solución oportuna ante situaciones problemáticas, comprendiendo que las competencias derivan de caracteres innatos que se pueden perfilar dentro de una organización de acuerdo a la diversidad de situaciones que puedan presentarse.

3. Metodología

Para la realización de esta investigación se acudió a un estudio exploratorio que inicialmente ayudo a profundizar más sobre el tema, luego se desarrolló un estudio descriptivo que ayudo a caracterizar la población. Los datos fueron recolectados usando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de 30 preguntas, que fue validado por seis expertos, con un nivel de confianza del 95 % y con un margen de error del 0,05 %, se aplico personalmente a 188 líderes de las instituciones educativas de Lima Este; se seleccionaron aleatoriamente de la lista de docentes. En la tabla 1 y 2 se aprecia el Alfa de Cronbach para las variables: competencia gerencial postpandemia y gestión de las instituciones educativas.

Tabla 1: Alfa de Cronbach para la variable competencia gerencial postpandemia.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	30

Tabla 2: Alfa de Cronbach para la variable gestión de las instituciones educativas.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	30

4. Resultados

De 188 encuestados el 55.9% consideran que las competencias gerenciales postpandemia tienen un nivel medio, el 31.4% consideran que tienen un nivel bajo y tan solo el 12.8% consideran que tienen un nivel alto. Por otro lado, el 61.7% consideran que la gestión institucional es regular, el 26.1% señalan que es malo y solo el 12.2% indican que la gestión es buena. Para percibir si existe relación entre estas dos variables observaremos la diagonal principal de la tabla 3, donde encontramos que cuando las competencias gerenciales son bajas entonces la gestión institucional es mala en un 19.7%; por otro lado cuando las competencias gerenciales son medias entonces la gestión institucional es regular en un 47.3%; y finalmente que cuando las competencias gerenciales son altas entonces la gestión institucional es buena en un 10.1%; sumando los porcentajes de la diagonal principal obtenemos 77.1% que nos muestra que si existe una buena relación entre estas dos variables.

Tabla 3: Competencias Gerenciales Postpandemia*Gestión de las Instituciones Educativa.

		Gestión de las Instituciones Educativa			Total
		Malo	Regular	Buena	
Competencias Gerenciales Postpandemia	Baja	19.7 %	11.7 %	0.0 %	31.4 %
	Media	6.4 %	47.3 %	2.1 %	55.9 %
	Alta	0.0 %	2.7 %	10.1 %	12.8 %
Total		26.1 %	61.7 %	12.2 %	100.0 %

Para percibir si existe relación entre estas dos variables observaremos la diagonal principal de la tabla 4, donde encontramos que cuando las competencias gerenciales son bajas entonces la gestión institucional es mala en un 21.3%; por otro lado cuando las competencias gerenciales son medias entonces la gestión institucional es regular en un 40.4%; y finalmente que cuando las competencias gerenciales son altas entonces la gestión institucional es buena en un 10.1%; sumando los porcentajes de la diagonal principal obtenemos 71.8% que nos muestra que si existe una buena relación entre estas dos variables.

Tabla 4: Competencias Gerenciales Postpandemia*Gestión Institucional.

		Gestión Institucional			Total
		Malo	Regular	Buena	
Competencias Gerenciales Postpandemia	Baja	21.3 %	9.6 %	0.5 %	31.4 %
	Media	12.8 %	40.4 %	2.7 %	55.9 %
	Alta	0.0 %	2.7 %	10.1 %	12.8 %
Total		34.0 %	52.7 %	13.3 %	100.0 %

Para percibir si existe relación entre estas dos variables observaremos la diagonal principal de la tabla 5, donde encontramos que cuando las competencias gerenciales son bajas entonces la gestión administrativa es mala en un 20.7%; por otro lado cuando las competencias gerenciales son medias entonces la gestión administrativa es regular en un 42.6%; y finalmente que cuando las competencias gerenciales son altas entonces la gestión administrativa es buena en un 9.6%; sumando los porcentajes de la diagonal principal obtenemos 72.9% que nos muestra que si existe una buena relación entre estas dos variables.

Tabla 5: Competencias Gerenciales Postpandemia*Gestión Administrativa.

		Gestión Administrativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Competencias Gerenciales Postpandemia	Baja	20.7 %	10.6 %	0.0 %	31.4 %
	Media	11.2 %	42.6 %	2.1 %	55.9 %
	Alta	0.0 %	3.2 %	9.6 %	12.8 %
Total		31.9 %	56.4 %	11.7 %	100.0 %

De 83 encuestados el 55.9 % consideran que las competencias gerenciales postpandemia tienen un nivel medio, el 31.4 % consideran que tienen un nivel bajo y tan solo el 12.8 % consideran que tienen un nivel alto. Por otro lado, el 58.0 % consideran que la gestión pedagógica es regular, el 26.1 % señalan que es malo y solo el 16.0 % indican que es bueno. Para percibir si existe relación entre estas dos variables observaremos la diagonal principal de la tabla 6, donde encontramos que cuando las competencias gerenciales son bajas entonces la gestión pedagógica es mala en un 18.6 %; por otro lado cuando las competencias gerenciales son medias entonces la gestión pedagógica es regular en un 44.1 %; y finalmente que cuando las competencias gerenciales son altas entonces la gestión pedagógica es buena en un 11.7 %; sumando los porcentajes de la diagonal principal obtenemos 74.4 % que nos muestra que si existe una buena relación entre estas dos variables.

Tabla 6: Competencias Gerenciales Postpandemia*Gestión Pedagógica.

		Gestión Pedagógica			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Competencias Gerenciales Postpandemia	Baja	18.6 %	12.8 %	0.0 %	31.4 %
	Media	7.4 %	44.1 %	4.3 %	55.9 %
	Alta	0.0 %	1.1 %	11.7 %	12.8 %
Total		26.1 %	58.0 %	16.0 %	100.0 %

De 82 encuestados el 55.9 % consideran que las competencias gerenciales postpandemia tienen un nivel medio, el 31.4 % consideran que tienen un nivel bajo y tan solo el 12.8 % consideran que tienen un nivel alto. Por otro lado, el 60.1 % consideran que la gestión comunitaria es regular, el 27.7 % señalan que es malo y solo el 12.2 % indican que es bueno. Para percibir si existe relación entre la primera variable y la dimensión de la segunda variable, observaremos la diagonal principal de la tabla 7, donde encontramos que cuando las competencias gerenciales son bajas entonces la gestión comunitaria es mala en un 19.1 %; por otro lado cuando las competencias gerenciales son medias entonces la gestión comunitaria es regular en un 43.6 %; y finalmente que cuando las competencias gerenciales son altas entonces la gestión comunitaria es buena en un 8.5 %; sumando los porcentajes de la diagonal principal obtenemos 71.2 % que nos muestra que si existe una buena relación entre la variable uno y la dimensión de la gestión comunitaria de la variable dos.

Tabla 7: Competencias Gerenciales Postpandemia*Gestión Comunitaria.

		Gestión Comunitaria			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Competencias Gerenciales Postpandemia	Baja	19.1 %	12.2 %	0.0 %	31.4 %
	Media	8.5 %	43.6 %	3.7 %	55.9 %
	Alta	0.0 %	4.3 %	8.5 %	12.8 %
Total		27.7 %	60.1 %	12.2 %	100.0 %

5. Discusión

El estudio evidenció la relación existente entre las habilidades de gestión y la administración en las instituciones educativas de Lima este, se utilizó un enfoque correlacional-causal y se empleó la regresión logística ordinal, así como la prueba de la Chi-cuadrado y las pruebas de Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden. Se recopiló información a través de la percepción de 188 encuestados tras la aplicación de dos cuestionarios que fueron validados por los expertos y encontrados la confiabilidad con Alfa de Cronbach de las dos variables como es las competencias gerenciales en la gestión de las instituciones educativas, con un grado de significación $p = 0,000$, $p < 0,05$ lo que representa que esta correlación es considerablemente significativa, aceptando de este modo nuestra hipótesis general y confirmando la relación entre estas dos variables. Para fundamentar el trabajo de investigación se tomó estudios nacionales e internacionales los que se compararon con el presente estudio realizando la estadística descriptiva, donde se analizó cada variable en forma individual relacionando con las dimensiones de la 2da variable y luego se hizo la parte inferencial para contrastar la hipótesis planteada. En el objetivo general de este estudio se buscó determinar el grado de influencia de las competencias gerenciales postpandemia en la gestión de las instituciones educativas, A partir de ello se planteó una hipótesis general. Para evaluar esta influencia se utilizó la prueba de regresión logística ordinal. Además, se aplicó la prueba de Chi cuadrada para obtener un valor de 108,0 que indica la influencia. También se llevaron la prueba de Cox Snell con valor del 43,7% y un Nagelkerke de 51,0% y Mc Fadden del 29,5%.

De los resultados obtenidos en la investigación podemos concordar con el estudio realizado Villagómez (2019) constata en su estudio que la gestión educativa estuvo en un rango medio del 46,5% donde considera que es necesario la toma de decisiones en la gestión. Por su parte Barragán et al, (2020) en su pesquisa propuso medir la gestión educativa en las Unidades Educativas de la Red Educativa Integral (REDEI) EN EL Ecuador, en su estudio el cual propusieron como objetivo determinar las competencias gerenciales adquiridas por los discentes en su formación académica en el Ecuador obteniendo como resultado un nivel medio del 37%, en su manejo gerencial en el planeamiento en un 43% y por ultimo obteniendo un nivel medio en el cumplimiento de los resultados en un 38% donde el personal no se encuentra tan satisfecho con la gestión por que necesita fortalecer la toma de decisiones en la gestión.

Por otro lado se encontró resultado que difieren con la presente investigadores tales como el estudio de Baque et al, (2020), su estudio tenía el propósito de demostrar las habilidades de liderazgo de los gerentes y directores del Instituto de Autonomía Local "Los Andes V", que a pesar que existen diferencias entre los actores de la institución el 87% refieren que estos se encuentran satisfechos con las habilidades gerenciales de liderazgo y resolución de conflictos que demuestran los gerentes y directores consiguiendo que cumplan la visión y misión de la institución. Del mismo modo Ascon (2019) quién constato la relación que existe de habilidades de liderazgo en instituciones educativas del nivel superior de la Universidad de "Habana" el 75,22% muestra resultados regulares en el desarrollo de liderazgo, siendo necesario fomentar el trabajo en equipo para optimizar el rendimiento.

Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados por Villagómez et al. (2019) quienes en su estudio plantearon como propósito medir la gestión educativa en las unidades educativas de la Red Educativa Integral (REDEI) en el Ecuador, no experimental, descriptiva, correlacional, transversal, con metodología mixta, se trabajó con 12 personas. Se encontró que la gestión educativa estuvo en un rango medio del 46,5% en las diferentes unidades educativas. Se concluye que es necesario preparar en el uso de las TIC y tener una estrategia para dar valor a los procedimientos y tomas de decisión en la gestión.

En la tabla 8 se aprecia la prueba de ajuste de la gestión institucional en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

Tabla 8: Prueba de ajuste de la gestión institucional en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

	<i>Chi - cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Competencias gerenciales	97.921	1	,000	Cox y Snell	0,406
				Nagelkerke	0,474
				McFadden	0,268

Estos resultados guardan relación con lo hallado por Quispe (2022) en su estudio tomó como propósito determinar si hay relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa. Tuvo como metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y el diseño fue no experimental, participaron en el estudio 80 personas. Los resultados fueron: en las competencias gerenciales nivel regular del 53,75%, en sus dimensiones: comunicación organizacional nivel regular en 50%, en el liderazgo participativo nivel bueno del 46,25%, en la negociación y manejo de conflictos, nivel bueno del 43,75%, en el trabajo en equipo, nivel bueno 52,5% y en la toma de decisiones regular 53,75%, en la variable gestión administrativa regular en 52,50%. Se concluye que existe relación entre las variables que equivale a 0,730 que muestra la relación alta.

En la tabla 9 se aprecia la prueba de ajuste de la gestión administrativa en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

Tabla 9: Prueba de ajuste de la gestión administrativa en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

	<i>Chi - cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Gestión administrativa	102.835	1	,000	Cox y Snell	0,421
				Nagelkerke	0,497
				McFadden	0,291

Estos resultados guardan relación con los de Rodríguez (2021), en su trabajo investigo de qué forma se correlacionan las competencias gerenciales con el clima institucional en una organización de educación, su estudio fue no experimental, correlacional esto fue refrendado estadísticamente calculando el coeficiente de correlación no paramétrica con un valor de 0,794, y un p valor menor al 0,05, el análisis descriptivo mostraron que el 53,6 % de los encuestados perciben niveles bajos en las competencias gerenciales así como en el clima laboral en la entidad motivo de estudio, el 25 % indicó percibir niveles medios en las competencias gerenciales y niveles bajos y sólo el 1,8 % de los encuestados manifestaron valorar en el nivel medio las competencias gerenciales, como también el clima institucional. y concluye señalando la existencia significativa correlación entre las características motivo de estudio, manifestando así, cuando a mayores habilidades gerenciales se obtendrá un mejor clima institucional.

En la tabla 10 se aprecia la prueba de ajuste de la gestión comunitaria en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

Tabla 10: Prueba de ajuste de la gestión administrativa en función a las competencias gerenciales y la pseudo R cuadrado.

	<i>Chi - cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Gestión comunitaria	93.094	1	,000	Cox y Snell	0,391
				Nagelkerke	0,465
				McFadden	0,270

Estos resultados guardan relación con lo hallado por Barragán et al. (2020) plantearon como propósito determinar las competencias gerenciales adquiridas por los discentes en su formación académica en el Ecuador, encontrándose como resultado que en las competencias gerenciales estuvieron en el nivel medio con 37 %, en su actitud ponen la mejor actuación en la gerencia y son capaces de mostrar sus conocimientos en sus funciones profesionales, manejan muy bien el planeamiento en un 43 % nivel medio, cumplen con los resultados en un 38 % y la asignación de gastos lo realizan en un nivel medio del 36,8 %. Se concluye que los estudiantes tienen las destrezas positivas para las competencias gerenciales, pero que es necesario dar mayor profundización a sus conocimientos.

6. Conclusiones

Las competencias gerenciales inciden en la gestión institucional de las instituciones educativas de Lima este, 2023, confirmando la hipótesis específica 1, por lo cual ante una mejora en las competencias gerenciales la gestión también será afectada positivamente. Se evidenció la correspondencia significativa de las competencias gerenciales en la gestión administrativa en las instituciones educativas de Lima este, 2023 confirmando la hipótesis específica 2, de tal manera si se presentan mejoras en la relación entre las competencias gerenciales donde inciden en la gestión administrativa donde se pondrá afectada positivamente. Se evidencio las competencias gerenciales inciden en la gestión pedagógica de entidades educativas de Lima este, correspondiente al periodo 2023, lo cual quiere decir que existe una probabilidad estadística significativa del 26.1 % de un malo y un desarrollo inadecuado de las competencias gerenciales 2023, confirmando la hipótesis específica 3, de tal modo que si se presentan mejoras en la gestión pedagógica y se verá afectada positivamente. Se evidenció la correspondencia significativa de las competencias gerenciales en la gestión comunitaria en las instituciones educativas de Lima este, 2023, confirmando la hipótesis específica 4, de tal manera que si se presentan mejoras en el desarrollo de las competencias gerenciales esto se verá reflejado en el incremento de la gestión comunitaria, es decir un impacto significativo en la relación de la escuela con la comunidad y en la forma en que la escuela responde a las necesidades de la comunidad. El análisis de los resultados, la contrastación de los objetivos y mediante la prueba de la hipótesis se puede concluir que las competencias gerenciales se relacionan de manera directa positiva con la gestión institucional. Por lo tanto, se concluye que contar con un liderazgo participativo, cultura organizacional, trabajo en equipo y la toma de decisiones responsables ayudara a una excelente gestión.

7. Referencias bibliográficas

- Asian, M. y Pamucku, A. (2017). Managerial Competencies and Impact on Management levels. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, VI (9), 1-15.
- Barragán, C., González, A. y Ortiz, A. (2020). Management competences: A student view from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Social science Magazine*, 26.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista Comuni@acción*, 9 (1), 32-40.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo*, 2018.
- Enriquez Alva, Jasmell P. (2022). *Competencias gerenciales y la gestión institucional en el gobierno Regional*. Tesis de maestría de la UCV.
- Quispe, N. (2022). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica*, 2022.
- Rodríguez, Y., Cano, A. y Cuesta, F. (2019). State of the art of information Audit. *E-Ciencias de la Información*, 9 (1).
- Villagómez, P., Giraldo, D. I., & Passailaigue, R. (2019). Generation of value in educational management. Trends and current status in REDEI, Ecuador. *Spaces Magazine*, 40(9), 1-13.