

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Las competencias directivas y la mejora de la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco - 2018

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor: Bach. Katty GUZMAN ROQUE

Asesor: Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Las competencias directivas y la mejora de la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco - 2018

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Roberto Aldo VELASQUEZ HUERTA
PRESIDENTE

Mg. Gastón Geremias OSCATEGUI NAJERA
MIEMBRO

Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUALI
MIEMBRO

DEDICATORIA

Este éxito de mi vida la dedico a mi Dios, quien guía mis pasos y me abunda de constantes bendiciones todos los días, sin él nada soy...

A mi Madre mi ángel incondicional que desde el cielo me protege y acompaña siempre.

A mis abuelos mis ángeles por siempre.

Katty

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo es para agradecer a la Universidad Daniel Alcides Carrión por permitirme desarrollar profesionalmente y mejorar mi labor docente en las diferentes Instituciones Educativas.

Al Rector y Docentes de la Universidad Daniel Alcides Carrión por permitir a todos los docentes continuar con los estudios de Posgrado de la Maestría en la Mención de Liderazgo y Gestión Educativa, por impartir sus sabios conocimientos en las aulas y contribuir a nuestro desarrollo profesional como docentes.

Nuestro sincero agradecimiento al Director, Docentes estudiantes de las Instituciones: I.E “María Parado de Bellido”, I.E Nuestra Señora del Carmen N° 31, I.E N° 35756 Columna Pasco e I.E N° 34047 César Vallejo; por permitirnos desarrollar nuestra investigación de tesis Intitulada. “Las Competencias Directivas y la Mejora de la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha, Pasco 2018”, nuestra gratitud eterna en el trabajo desarrollado.

RESUMEN

La presente investigación tienen como objeto de estudio determinar el grado de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco - 2018; se utilizó la investigación de tipo correlacional no probabilística aplicando la técnica Intencional por decisión del investigador y se aplica la técnica de recolección de datos intencionada el cual determino a las instituciones educativas del ámbito urbano del distrito de Yanacancha; compuesta por 116 docentes del nivel secundaria, el trabajo de campo se realizó mediante el procesamiento manual de recolección de datos y el procesamiento electrónico se aplicó los programas de software estadístico Microsoft Excel y el SPSS; que permitió crear una base de datos, analizar la información y determinar diferentes estadístico. Se aplicó dos cuestionarios con escala tipo Likert, uno de ellos con 25 preguntas con un valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach = ,814.y la otra de 40 preguntas con un valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach = ,920. El análisis inferencial, se determino mediante la prueba de RHO de Spearman, confirmo el cumplimiento de los objetivos de la investigación, existe una relación positiva muy alta entre las competencias directivas y la gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco - 2018. Según los valores de $r = ,966$; $p = ,000 < ,050$.

Palabras clave: competencias directivas, gestión de los aprendizajes

ABSTRACT

The present investigation have as object of study to determine the degree of relationship between the managerial competences and the Management of Learning in the Educational Institutions of the Secondary Level of the Urban Area of the District of Yanacancha, Pasco - 2018; the research of non-probabilistic correlational type was used applying the Intentional technique by decision of the researcher and the technique of intentional data collection is applied which determined the educational institutions of the urban area of the district of Yanacancha; The field work was carried out through manual processing of data collection and electronic processing using Microsoft Excel and SPSS statistical software programs, which allowed the creation of a database, the analysis of the information and the determination of different statistics. Two questionnaires with a Likert-type scale were applied, one of them with 25 questions with a reliability value of Cronbach's Alpha = .814 and the other with 40 questions with a reliability value of Cronbach's Alpha = .920. The inferential analysis, determined by means of Spearman's RHO test, confirmed the fulfillment of the research objectives, there is a very high positive relationship between managerial competencies and the management of Learning in the Educational Institutions of the Secondary Level of the Urban Area of the District of Yanacancha, Pasco - 2018. According to the values of $r = .966$; $p = .000 < .050$.

Key words: managerial competencies, learning management.

INTRODUCCION

Señores Miembros del Jurado:

Presentamos a consideración de ustedes el trabajo de investigación intitulado “Las Competencias Directivas y la Mejora de la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha, Pasco 2018”, con el cual aspiramos optar el Grado de Maestro en Liderazgo y Gestión Educativa.

Los avances en el ámbito educativo son cada vez numerosos y variados ello nos exige estar acorde a estos procesos para seguir aportando en el desarrollo de las potencialidades de los seres humanos para que pueda desenvolverse en cualquier ámbito de su vida.

La presente investigación aborda una temática de actualidad para la formación de un Directivo educativo competente, relacionado con la mejora de los aprendizajes en los estudiantes; en estos tiempos se necesita de un profesional idóneo, que debe estar apto para la gestión de las instituciones educativas, con cualidades personales y profesionales que permita actuar con responsabilidad y sea capaz de adecuarse a las nuevas circunstancias que imponen nuestros días.

Nuestra investigación se centra básicamente sobre el hecho que la educación se encuentra hoy en una etapa de importante transformación, donde el papel protagónico que juega el director de las instituciones educativas por los rasgos del perfil o guía, orientador, líder de decisiones, se busca que garanticen el desarrollo de la institución educativa misma, de los integrantes de la comunidad educativa y específicamente su contribución para el logro de los aprendizaje por los estudiantes.

Las instituciones que nos acogieron para realizar nuestra investigación son: I.E “María Parado de Bellido”, I.E Nuestra Señora del Carmen N° 31, I.E N° 35756 Columna Pasco e I.E N° 34047 César Vallejo, resaltamos que son las instituciones

más representativas del Distrito de Yanacancha, por su trayectoria, logros, y prestigio ganado a través de tiempo y las acciones de los estudiantes como de los docentes.

Nuestro trabajo, se encuentra organizado de acuerdo a lo establecido por el reglamento institucional, de la siguiente manera:

Capítulo I trata el planteamiento del problema de estudio, descrito y que permite formular los problemas y objetivos de la investigación. Capítulo II, comprende el marco teórico que considera la teoría y definiciones que sustentan nuestra investigación. Capítulo III plantea la metodología de la investigación, que permite establecer los aspectos metodológicos, el tipo, nivel de investigación de la misma manera la población y muestra concluyendo con los instrumentos y técnicas a aplicar. Capítulo IV presenta los resultados del estudio, aspecto sustancial en lo referente a la aplicación de los instrumentos y su presentación cuantitativa y estadística complementando con la discusión y contrastación de la hipótesis. Esperamos que nuestra investigación sea revisado, observado y se sugieran los aspectos que se crea conveniente considerar para posteriores trabajos.

La autora

ÍNDICE

| | |
|----------------|--|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| RESUMEN | |
| ABSTRACT | |
| INTRODUCCION | |
| ÍNDICE | |

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|---|
| 1.1. Identificación y determinación del problema | 1 |
| 1.2. Delimitación de la investigación..... | 5 |
| 1.3. Formulación del problema | 6 |
| 1.3.1. Problema principal | 6 |
| 1.3.2. Problemas específicos | 6 |
| 1.4. Formulación de objetivos..... | 7 |
| 1.4.1. Objetivo general | 7 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 7 |
| 1.5. Justificación de la investigación..... | 8 |
| 1.6. Limitación de la investigación..... | 9 |

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

| | |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes de Estudio | 10 |
| 2.2. Bases teóricas – científicas | 14 |
| 2.3. Definición de términos básicos..... | 40 |

| | |
|---|----|
| 2.4. Formulación de Hipótesis..... | 41 |
| 2.4.1. Hipótesis general..... | 41 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas:..... | 41 |
| 2.5. Identificación de Variables | 42 |
| 2.6. Definición de Operacionalización de las variables..... | 42 |

CAPÍTULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION

| | |
|---|----|
| 3.1. Tipo de investigación..... | 44 |
| 3.2. Nivel de investigación..... | 44 |
| 3.3. Método de investigación..... | 45 |
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 45 |
| 3.5. Población y muestra..... | 45 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.... | 51 |
| 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 54 |
| 3.9. Tratamiento estadístico | 55 |
| 3.10. Orientación ética filosófica y epistémica | 56 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|--|----|
| 4.1. Descripción del trabajo de campo. | 57 |
| 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados | 57 |
| 4.2.1 Variable 1: Competencias directivas..... | 58 |
| 4.2.2. Variable 2: Gestión de los aprendizajes..... | 66 |
| 4.3. Prueba de Hipótesis | 77 |

4.4. Discusión de los resultados..... 87

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Las Competencias Directivas (CDE's) son los comportamientos observables y frecuentes que hacen posible el éxito de una persona en su función directiva, el diseño de estrategias y producir valor económico, pero al mismo tiempo desarrolla las capacidades de sus empleados y uniéndolos con la misión y visión de la empresa.

La educación como espacio de enseñanza del ser humano, necesita quien oriente, dirige y apoye a la comunidad educativa a desarrollar un conjunto de actividades para el logro de los objetivos institucionales, entendiendo en nuestro caso, la formación integral de los estudiantes y esto tenga los aprendizajes como medio a través de los cuales permitan el desarrollo de las competencias. El directivo de igual manera debe demostrar el desarrollo de un conjunto de competencias para un adecuado desarrollo trabajo institucional.

Nuestro sistema educativo considera un modelo de la gestión escolar para ello realiza un análisis y lo expresa de la siguiente manera:

En los últimos años todas las instituciones públicas y privadas han venido experimentando un cambio, excepto nuestras escuelas. Las escuelas

como institución continúan manteniendo su organización a lo largo de la historia y es el espacio social más importante donde se han dado menos transformaciones. El otro lado al analizar los bajos resultados de aprendizajes obtenidos por nuestro país, en evaluaciones nacionales (ECE y ECER) e internacionales (PISA); se podría deberse a que existe un desfase estructural entre la escuela y aquellos que elaboran los lineamientos de las políticas educativas del siglo XXI. (MINEDU, 2014, p. 12).

Por tanto, a partir de lo expresado es necesario realizar una introspección de la acción directiva, nuestra realidad nos ajena a una gestión basada en lo administrativo, el directivo que piensa en las funciones de control, dando prioridad más aún a los criterios de designación de los directivos por motivos personales u otros que no permiten un desarrollo de la institución educativa. Considerando lo expresado es necesario que la presencia de directivo en la institución educativa de prioridad al aprendizajes de los estudiantes, teniendo en consideración que los aprendizajes no son para aprobar una materia o pasar de un grado o ciclo a otro, sino comprender su utilidad en la vida cotidiana para mejorar a nivel personal e incluso profesional.

La administración de las instituciones educativas según normas establecidas cumplía una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en el cumplimiento de normas y rutinas de enseñanza inmutables, donde la toma de decisiones y el manejo de la información se centraban en la dirección, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un papel de subordinado, y ejerciendo un control del orden a través de un método esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. (Guerrero, 2012, p. 5-6).

Imaginar que la institución educativa pueda mantenerse con los criterios de hace años, es pensar que la educación no se desarrolla y que se realiza la acción educativa como un acción complementaria en la sociedad, lo cual consideramos totalmente falso, por lo que creemos que es necesario realizar estudios de los motivos por los que aún no se destierra esta situación.

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela. (Murillo Torrecilla, 2006).

Por ello podemos afirmar que, si queremos cambiar las instituciones educativas y con ello mejorar la educación; es necesario considerar a personas que demuestren liderazgo dentro de la escuela que enseñen, impulsen, posibiliten, gestionen y establezcan procesos de cambio. Personas con capacidad técnica, con una actitud proactiva y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad; para ponerse al servicio de este proceso de transformación educativa.

Desde otro punto de vista, la mediación a nivel de la gestión escolar, incluye la función directiva y de orientación; en consecuencia para dirigir una escuela de calidad es necesario conocer la organización a través de un proceso de diagnóstico, para el establecimiento de un proyecto estratégico que dotando a la institución con infraestructura y medios tecnológicos, recursos didácticos y generar un clima laboral que contribuye al logro de la misión del centro escolar. Ante esta exposición, el camino hacia una escuela de calidad, donde se aprende a aprender, requiere un conjunto de cambios trascendentes en los componentes que la conforman.

Los estudios sobre escuelas competentes focalizan su atención en la obligación de poner a la institución educativa y a los estudiantes en el centro

del diseño de las políticas educativas, de modo que se asegure los procesos de enseñanza aprendizaje, la aptitud del liderazgo, de la administración escolar, para el logro de la autonomía escolar y la consolidación de la participación social. (OCDE, 2010).

Puga Villarreal & Cerna (2008) en su artículo Competencias Directivas en escenarios mundiales establece las competencias directivas de primer nivel que se necesitan desarrollar en cualquier parte del mundo, ello sin considerar el entorno específico en el que desempeñen sus cargos.

Lo descrito sobre las competencias que debe desarrollar el directivo el Ministerio de Educación a través del Marco del Buen Desempeño del Directivo establece las siguientes dimensiones que son necesarios desarrollar: 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños. De modo que la propuesta se encuentra en marcha. Sin embargo, muchos agentes educativos todavía no asumen la propuesta, alguna de las razones que podemos mencionar son: inteligibilidad de la visión, burocracia, restricciones en acceso a la información los cuales impiden la aplicación debida de los planteamientos expuestos.

A raíz de los debates generados por las declaraciones América 2000 y Goals 2000 (OTL 2000), fue usada para mencionar los estándares no sólo de contenidos y de desempeño, sino también de diferentes aspectos de la oferta educativa es decir, “los criterios y las bases para valorar la suficiencia o calidad de los recursos, prácticas y condiciones necesarias en cada nivel del sistema educativo (escuelas, organismos locales y provincias) para proporcionar a todos los estudiantes una oportunidad de aprender” los contenidos que se estableciesen. (Mc. Donnell, 1995).

Se han venido recomendando aspectos tales como: la calidad, la disponibilidad del currículo, módulos, textos, TICs., para todos los estudiantes, bibliotecas, laboratorios y otros recursos indispensables; así como la capacitación continua de los maestros, directores y administradores, mejora de

las políticas institucionales y prácticas de enseñanza que no dirijan a la discriminación, todos ellos que aseguren la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. (Cervini, 2001)

En consecuencia, en este estudio se plantea algunas orientaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes considerando el derecho que tienen como educandos entre ellas tenemos: disponibilidad de tiempo para el aprendizaje, la exposición del currículo, la asistencia del docente; entre otros aspectos que varios autores establecen como parte de las oportunidades de aprendizaje. (Fernandez, 2004)

Desde otra perspectiva estudios vinculados con las oportunidades de aprendizaje, enfatizan que hay una estrecha relación entre el aprendizaje alcanzado y las oportunidades para aprender, y que ésta supeditada de una administración adecuada de la escuela. Este enfoque centra su mirada no en las capacidades de los estudiantes, sino en la insuficiencia de los sistemas. (Ruiz, 2012).

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio se ejecutó en instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha, jurisdicción de la provincia y región Pasco.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación se realizó en 12 meses, por la particularidad y naturaleza del trabajo de gabinete y de campo; asimismo debemos mencionar que el trabajo no fue de dedicación exclusiva, sino que alternamos con nuestras actividades profesionales.

1.2.3. Delimitación del Conocimiento

Las fuentes teóricas científicas constituyeron la principal fuente, que nos permite sustentar y argumentar nuestros planteamientos que parte de fuentes teóricas científicas de la misma manera se construye las ideas partiendo de nuestras experiencias que son ratificadas por planteamientos validados y demostrados.

1.2.4. Delimitación muestral

La muestra estuvo constituido por docentes varones y mujeres del nivel secundaria de las instituciones educativas del ámbito urbano del distrito de Yanacancha.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué nivel de relación existe entre la planificación institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?
- b) ¿Qué nivel de relación existe entre la participación democrática y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?
- c) ¿Qué nivel de relación existe entre las condiciones operativas y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?

- d) ¿Qué nivel de relación existe entre los procesos de evaluación de la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?
- e) ¿Qué nivel de relación existe entre la comunidad de aprendizaje y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?
- f) ¿Qué nivel de relación existe entre los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a) Explicar el nivel de relación que existe entre la planificación institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.
- b) Explicar el nivel de relación que existe entre la participación democrática y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.
- c) Explicar el nivel de relación que existe entre las condiciones operativas y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

- d) Explicar el nivel de relación que existe entre los procesos de evaluación de la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.
- e) Explicar el nivel de relación que existe entre la comunidad de aprendizaje y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.
- f) Explicar el nivel de relación que existe entre los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

1.5. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

El Proyecto Educativo Nacional como intención al 2021, plantea en uno de sus objetivos estratégicos, “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, asimismo se vienen promoviendo actividades encaminadas a reconsiderar la función del directivo en las instituciones educativas; al igual que la carrera docente, ambos se encuentran orientados hacia la mejora los niveles de aprendizaje de los estudiantes. En ese contexto radica la relevancia y perspicacia de la presente investigación, y dar a conocer a las autoridades del sector Educación, evidencias experimentales sobre las competencias de los directivos y sus implicancias en la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. De igual manera, la presente investigación es significativa desde el punto de vista teórico, ya que se pretende aportar al proceso de preparación de los lineamientos de las políticas educativas del país, que perfeccionen las competencias profesionales de los docentes, a partir de programas de actualización y capacitación a todos los docentes en servicio, considerando que es obligación del Estado peruano garantizar una

educación de calidad, y para ello se requiere de docentes bien preparados que ejecuten su profesión con ética y compromiso.

b. Justificación práctica

Desde la mirada práctica, la presente investigación busca “identifica” la relación existente entre las competencias directivas y la gestión de los aprendizajes ejecutado por los docentes; por medio de la aplicación de la cuestionario, que según Valdés (2009) es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño del docente.

Adicionalmente, los resultados obtenidos nos permiten demostrar la relación que existe entre las competencias directivas y la gestión de los aprendizajes en instituciones educativas del nivel secundaria. Además contribuye a tener sustento para las discusiones y mesas de trabajo que desarrollan los responsables nacionales de las políticas educativas sobre la evaluación del desempeño directivo y el desempeño docente.

1.6. Limitación de la investigación.

Las restricciones principales fueron los recursos económicos que fueron asumidos por la investigadora, igualmente la escasa bibliografía especializada que no permitió contar con bases teóricas científicas para la organización del trabajo, también la condición de residencia para realizar los trámites administrativos en el tiempo oportuno y un seguimiento más consecuente.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Uribe,M (2007) establece las siguientes conclusiones sobre el liderazgo de los directivos escolares, el diseño de competencias y su aplicación en la gestión escolar.

- a. El director y su equipo administrativo, constituyen elementos importantes a la hora de establecer metodologías para mejorar la educación.
- b. El trabajo con directivos es primordial en lo concerniente a la aplicación de políticas de autogobierno institucional y pedagógico dentro de las escuelas.
- c. Tenemos la responsabilidad de definir el tipo o los tipos de liderazgos más adecuados para contextos distintos.
- d. Se debe indagar y especificar en términos de competencias las funciones de cada uno de los integrantes del equipo directivo y así conformar equipos de trabajo más efectivos.

- e. Estamos obligados a hacer un análisis profundo para conocer con precisión cuales son las competencias directivas que van a reforzar el liderazgo institucional y por ende la eficacia escolar.
- f. Las organizaciones educativas deben guiar el avance profesional de los directivos y vigilar la calidad de su enseñanza continua que debe estar asociada a sus competencias profesionales.

Falivene, G. y Silva, G. (2004) concluye de la investigación lo siguiente: “La planificación de programas de capacitación en las organizaciones requiere de una nueva perspectiva y organizaciones que ayuden a los sistemas institucionalizados mediante talleres y/o cursos. Sin embargo estos proyectos no son suficientes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes quieren actualmente. Se requieren aprendizajes organizados que consideren los diferentes aspectos de la persona, para que esta afronte mejor los desafíos que se le va a presentar en la vida y trabajo de manera transformativa en su contexto. Las necesidades de conocimiento de los directivos están constituida por dos aspectos complementarios que interaccionan: comprender y examinar las estructuras y las organizaciones”.

A modo de recapitulación se menciona algunos aspectos importantes a considerar en la planificación de actividades de aprendizaje en los entornos organizacionales:

- Sensorial al contexto: entender el marco político que orienta a las organizaciones para enlazarlo con los objetivos individuales y colectivos permite establecer la razón de ser individual en materia de aprendizaje y la disposición motivacional personal.
- Abordaje sistémico: entender el esquema organizacional y los procedimientos que se desarrollan dentro de ella, las características de los trabajadores su cultura y las normas que poseen.

- Aprendizaje centrado en la persona que aprende en el entorno laboral: facilita a los individuos los instrumentos y la confianza para que proyecten su desarrollo profesional en relación con los objetivos personales y organizacionales. Así mismo, contribuye para que las personas aprendan a cuestionarse, innovar e interactuar con otros, desarrollando conocimientos que los impulse a seguir hacia delante.
- Enfoque colaborativo: motivar a las personas a construir grupos y medios de práctica e innovación que son recursos que facilitan el aprendizaje productivo y la innovación del conocimiento.

Estos cuatro principios deben relacionarse y sostenerse recíprocamente para garantizar aprendizajes significativos que exista coherencia entre el ambiente global, la estructura social y la estructura de las personas.

Consideramos que no existe una forma sencilla de poner en práctica estas perspectivas a gran escala, ya que demanda de orden en la interacción entre las personas y su contexto que pueden desestabilizarse ante cualquier cambio que se origine en la institución, en los sistemas, en las culturas organizativas y en cada persona. Por esa razón indagamos y fomentamos prácticas a pequeña escala con liderazgos fuertes, donde se vienen promoviendo buenas prácticas y fomentando la conciencia sobre estos procesos, aportando de ese modo a la construcción gradual de espacios de aprendizaje cada vez más saludables y efectivos en nuestra región y País.

Así mismo, el INAP de Argentina está poniendo en marcha un trabajo pausado con los miembros de la comunidad educativa para el reconocimiento de experiencias realizadas y el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje que genere compromiso y un cambio cultural. En esa orientación, el Instituto estableció una adaptación del marco normativo de capacitación

donde añade oportunidades de autodesarrollo profesional, que se vienen implementando en las instituciones públicas pero que, al no ser establecidas como formación se mantienen ocultas y no son considerados en los planes de capacitación institucional de las organizaciones del Estado. Por tal motivo este cambio de cultura requiere de un proceso en el que participen específicamente los niveles directivos y los niveles de mando medio, que permitan que estas iniciativas se vayan “consolidando” en objetivos concretos. Modelo de ello se tienen los “Talleres de Gestión del Conocimiento para Directivos Públicos” y el Aprendizaje de Directivos en Organizaciones Públicas (Benchmarking).

En la actualidad se vienen elaborando modelos orientados a la valoración de programas de autoformación directiva, con una mirada a desarrollar cursos, talleres de autodesarrollo que promueva el diseño de proyectos. Todas estas sugerencias enmarcadas en el Programa de Formación de Directivos Públicos del INAP, que anhelan hacer realidad el fortalecimiento del papel central que desempeñan los directivos considerados ellos como los principales actores de la gestión de las escuelas, como lo determina la Carta Iberoamericana de la Gestión Pública.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Flores, S (2018) Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa “San Cristobal” de Huamali – Jauja. [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo del estudio fue establecer el grado de asociación entre las competencias directivas y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa “San Cristóbal” de Huamali-Jauja. El modelo de estudio utilizado fue el descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional con una metodología cuantitativa. La población de estudio estuvo constituida por 20 docentes de la institución educativa “San Cristóbal”. Para determinar la

muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 20 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue mediante la encuesta y se formularon dos instrumentos uno de ellos para las competencias directivas y otro para el desempeño docente. Los resultados del estudio determinaron que existía un alto grado de relación entre las competencias directivas y el desempeño docente; por haber obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,605**, que denota un nivel alta correlación. De los resultados deducimos que es necesario seguir fortaleciendo las competencias directivas y el desempeño docente, en concordancia con estudios anteriores y fundamentos teóricos expuestos.

Ramirez, V (2019). Las competencias directivas en la gestión escolar de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, Nivel Secundaria – Tacna, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El presente estudio tuvo como intención establecer de qué forma las competencias directivas influyen en la dirección escolar de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundaria – Tacna, 2018. El método empleado en el estudio fue de tipo explicativo con diseño no experimental y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 54 docentes del nivel secundaria. Los resultados obtenidos develaron que las competencias directivas inciden en la administración de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundaria – Tacna, 2018.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Competencias directivas

Primeramente explicaremos lo que es una competencia.

a) Competencia

Encontramos como primer acercamiento al concepto de competencia lo siguiente: “Una competencia es: *“poseer conocimientos y destrezas necesarias para ejecutar determinadas tareas o roles”* (Quinn, 1995, p. 56)

Otra conceptualización que consideramos importantes sobre las competencias es: “Una competencia es el conjunto de conductas socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente una función, una actividad o una tarea” (Ducci, 1997, p. 34).

Asimismo, estimamos esta conceptualización las competencias son: *“las evidencias observables en las personas”*. (Carrasco 2003, p. 57)

Por otra parte la OECD, sostiene que las competencias comprenden: el conocimiento, de las habilidades, las actitudes y los valores: *“Sustainable development and social cohesion depend critically on the competencies of all of our population – with competencies understood to cover knowledge, skills, attitudes and values.”* (OECD, 2001, p. 2).

Finalmente, de acuerdo a Tobón las competencias son: “procesos complejos de desempeño que se ejecutan con idoneidad en un determinado contexto y con responsabilidad” (2006, p. 5).

Considerando la explicación de Tobón, podemos aseverar que las competencias son procedimientos activos que se ejecutan con una finalidad, en un tiempo determinado que tienen un inicio y un fin. En tal efecto estos procesos son difíciles porque comprenden múltiples dimensiones del ser humano, las que se evidenciaran mediante los *desempeños* que comprenden; los conocimientos (dimensión cognoscitiva), las actitudes (dimensión actitudinal) y la acción

(dimensión del hacer). De igual forma, los desempeños que se desarrollan desde una competencia son adecuados, porque cumplen con las condiciones de eficacia, eficiencia, pertinencia y efectividad. Las competencias se llevan a cabo en diferentes entornos que pueden ser: sociales, educativos, laborales, científicos, entre otros. Resumiendo, los desempeños se realizan de manera *responsable*, con análisis y reflexión de los efectos de las acciones y la mejor forma de corregirlos en caso sea necesaria.

Es preciso mencionar que los inicios del concepto de competencia proceden del mundo laboral y fue utilizado en relación al desempeño de los trabajadores. Más adelante, el concepto se utilizó en el ámbito educativo generando nuevas perspectivas educativas.

Al contrastar las definiciones planteadas por los autores mencionados en este apartado hallamos que en todos los casos las competencias se evidencian a través de actuaciones o desempeños, que les permiten a las personas ejecutar de forma exitosa, distintas tareas. Adicionalmente, los desempeños involucran un conjunto de saberes complejos: el saber sabe, el saber ser y el saber hacer.

b) Competencias Directivas

Adaptando la definición de competencias en el medio educativo, es posible concebir que una persona es competente si se encuentra apto para resolver tareas con éxito en diferentes circunstancias. Por tanto un director, será competente cuando su desempeño sea exitoso en las tareas que corresponden desarrollar en su cargo.

En efecto, mediante el ejercicio de su gestión se evidencia el grado de desarrollo de las competencias del director para ejercer sus funciones. Entonces, un director competente será capaz de traducir *“los conceptos en acción a través de las capacidades, habilidades o*

prácticas, en su trabajo cotidiano. Igualmente, el desafío más especializado requiere de un líder fuerte con sólidas destrezas de establecer relaciones y una comunicación asertiva". (Moss, 2006)

Considerando los objetivos de la presente investigación las competencias directivas son: procesos complejos de desempeño, llevados a la práctica con éxito y pertinencia, según lo que demanden las tareas. Una competencia es *"el buen desempeño en entornos diversos y reales basados en la adhesión y puesta en marcha de los conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores". (Universidad de Deusto, 2006, p. 58)*

c) Tipos de competencias directivas

De acuerdo a Teixidó (2007) existen una diversidad de clasificaciones y categorías de las competencias directivas estudiado por diversos autores.

Más adelante, se describen los enfoques más importantes.

Se considera una de las primeras investigaciones sobre competencias directivas la realizada por Boyatzis (1982) quien estudió sobre los comportamientos que los directivos consideraban habían contribuido en su éxito, realizando un análisis de incidentes críticos. El resultado de estos estudios fue un registro de 21 competencias asociadas en cinco categorías:

- Logro de objetivos y acción
- Liderazgo
- Dirección de recursos humanos
- Dirección de subordinados
- Relación con los demás

Otra perspectiva, fue el desarrollado por Spencer y Spencer (1993), plantean seis grupos de competencias directivas que desempeña un gerente competente:

1. Competencias de logro y acción (disposición enfocado en el orden, la calidad, la precisión, la iniciativa, e indagación)
2. Competencias de ayuda y servicio (inteligencia interpersonal, con inclinación al cliente)
3. Competencias de influjo (influjo e impacto y establecimiento de relaciones con responsabilidad organizacional)
4. Competencias gerenciales (perfeccionamiento de las personas, gestionar trabajos en equipo, cooperación y liderazgo)
5. Competencias cognoscitivas (entendimiento analítico, inteligencia conceptual, pericia técnicas, experto en dirección)
6. Competencias de eficacia personal (autocontrol, seguridad en sí mismo, resiliencia)

De igual forma, Cardona y Chinchilla (1999) propusieron tres tipos de competencias directivas (p 10).

- a) Las estratégicas, que analizan al directivo en su acción con el entorno y la forma que logra mostrarse.
- b) Las intratéticas, que evalúa la capacidad ejecutiva y de liderazgo del directivo al interno de la organización.
- c) Eficacia personal, que evalúa los hábitos del directivo.

Asimismo, la Asociación Americana de Directores Escolares (AASA, 2002) propone las siguientes competencias directivas a nivel de instituciones educativas escolares:

- Liderazgo visionario

- Política
- Comunicación y relación con la comunidad
- Gestión organizativa
- Planificación y desarrollo del currículum
- Gestión del proceso de instrucción
- Evaluación del personal y gestión de recursos humanos
- Desarrollo y actualización profesional
- Investigación educativa, evaluación y planificación
- Valores y ética del liderazgo

Por su parte, Campo (2004), plantea 23 competencias directivas articuladas en cuatro grandes bloques, al que denomina retrato robot. (p.147)

- a) cualidades personales
- b) destrezas interpersonales
- c) capacidad de dirección y liderazgo
- d) destrezas técnicas de gestión.

Más adelante, esta técnica fue complementada con una evaluación completamente diferente desarrollada en una experiencia de la Universidad de Edimburgo.

d) La gestión directiva en el Perú.

En el Perú, el Ministerio de Educación llevó a cabo la implementación de la gestión de los directivos en las instituciones educativas de la siguiente manera:

1. Enfoques de Formación de los Directores

El Ministerio de educación propone las siguientes orientaciones:

- **Enfoque por competencias.** Hace referencia a la conceptualización de competencia instaurada en el Marco de

Buen Desempeño Docente: “Se comprende por competencia a la aptitud para resolver problemas y lograr propósitos”; no solo poner en práctica el saber, sino también interrelacionar las capacidades que le permitan identificar realidad y las posibilidades propias con las que cuenta uno para actuar en ella. A partir de ello, comprendemos a la competencia como la facultad de solucionar problemas y alcanzar propósitos con un proceder juicioso que a su vez comprende la movilización de recursos internos y externos, con la finalidad de dar respuestas adecuadas en situaciones problemáticas y la determinación de decisiones. De igual forma implica un deber y la capacidad para hacer las cosas con calidad, raciocinio, empleo de bases conceptuales y entendimiento de las consecuencias sociales de su resolución.

- **Enfoque crítico-reflexivo.** Se encamina hacia el perfeccionamiento del pensamiento crítico del directivo, adicional a la capacidad de investigar, diagnosticar; para mejorar su desenvolvimiento mediante la invención y reinención de su propia práctica de gestión. Demanda que el directivo se involucre en el proceso de transformación de su institución educativa y en la dinámica de cambio socioeducativo que necesita cada entorno se este local, regional o nacional. Asumiéndose como un medio de reflexión permanente, de cuestionamiento e interrogación de la propia práctica.
- **Enfoque transformacional.** la dirección escolar incluye un componente de transformación que se delimita en un escenario de circulación desde una perspectiva de una

jerarquía piramidal, una gestión compartida y de una administración rutinaria; a una gestión democrática con liderazgo pedagógico, basada en los aprendizajes que garanticen los estándares de calidad de la enseñanza. La actividad escolar debe considerar primordial la participación del director de la IE como uno de los ejes más importantes del cambio, para impulsar la mejora de la escuela y el establecimiento de un escenario donde la toma de decisiones en equipo coadyuvando a facilitar la solución de los problemas, para mejorar cualitativamente los procesos pedagógicos. Como consecuencia de la modificación de las normativas y reformas educativas a nivel nacional, la transformación de la población de estudiantes y el mayor conocimiento de la práctica eficaz; las instituciones educativas se sienten presionados a cambiar y designar un líder escolar para la administración de los cambio. La modificación de las políticas educativas se produce de manera más crucial por medio de la aplicación en su práctica en la escuela y el aula. El desarrollo es complejo y debe encauzarse con un fin definido y con destreza. En algunos casos, hay que vencer la resistencia al cambio con apoyo metódico de , información estructurada, relevante, con un claro sentido de los propósitos, las metas y oportunidades para educarse en las habilidades que se demandan (Hall & Hord, 2011)

- **Enfoque participativo.** Las relaciones se deben dar con la intervención de todos los actores educativos para el desarrollo de la gestión educativa, considerándolos como

individuos autónomos con voluntad y poder de decisión. Esta perspectiva fomenta el reconocimiento y otorgamiento de autonomía a los equipos directivos existentes en la configuración de la organización y a los actores educativos líderes que se integran para apoyar a la gestión escolar. Para obtener, mejoras en la institución educativa es necesario que la participación de todos los miembros de la comunidad, coincidan en acciones que permitan crear y mantener condiciones adecuadas para el aprendizaje, adoptar y establecer organizaciones que promuevan ambientes de cooperación para el desarrollo de los procesos pedagógicos; lo que conlleva a originar mecanismos para promover el protagonismo de los estudiantes y la participación de padres de familia.

- **Enfoque de Gestión del conocimiento**, Se comprende como la contestación a las demandas y carencias de la institución educativa. Supone que el directivo gestione la información que produce la escuela, fomentando, guiando y desarrollando de manera colaborativa a los integrantes de la comunidad educativa para la producción intelectual, la indagación, la creatividad y la posterior comunicación de sus hallazgos; partiendo de la observación y estructuración de la realidad que conlleve a generar información relevante propio del contexto y que guíe las decisiones con significación colectiva a favor de la mejora de los aprendizajes y de la institución educativa.

2. Desarrollo profesional del directivo

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú, el directivo debe desplegar tres tipos de competencias: personales, pedagógicas e institucionales.

- Competencias Personales: Alude al aprendizaje permanente que le va a favorecer a la comprensión de sí mismo. Permite evocar las razones que lo condujeron a elegir la profesión de educador, su deseo de educar y de enseñar. Involucra entenderse a sí mismo, analizar su recorrido e historia profesional y personal, que lo dispone a estar predispuesto a inventar y reinventarse.
- Competencias Pedagógicas: comprende diversos aprendizajes vinculados al currículo, la gestión de los procesos pedagógicos, el trabajo cooperativo, la indagación y reflexión sobre la práctica pedagógica, el estudio de casos y la práctica de otros; así como el análisis de teorías y definiciones que favorezcan el restablecimiento e innovación de estrategias y recursos educativos para que los docentes lo utilicen en el proceso de enseñanza, como parte de la gestión de las condiciones del aprendizaje.
- Competencias Institucionales: consiente el intercambio de experiencia, para establecer y analizar proyectos, en grupos de trabajo respetando la diversidad de culturas existentes en la institución. Estas acciones favorecen las relaciones interpersonales con la comunidad y el establecimiento de redes profesionales que sustentan el propio desarrollo. Las escuelas construyen espacio de socialización y aprendizaje para los estudiantes, docentes y directivos.

3. Marco de buen desempeño del directivo escolar. Se considera un instrumento estratégico de implementación de la política

educativa nacional, para el pleno desarrollo del directivo escolar y tiene como propósitos:

- (i) Implantar una mirada compartida sobre el liderazgo pedagógico fundamentado en los aprendizajes, replanteando el rol del directivo en la escuela.
- (ii) Define que prácticas del directivo son eficaces y orientan su desarrollo profesional.
- (iii) Orienta el proceso de selección, evaluación, del desempeño y formación profesional de los directivos.

El Marco de Buen Desempeño Directivo, está organizado en: dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños; con sus correspondientes dimensiones, que caracterizan una dirección escolar eficaz que busca reforzar el liderazgo de los directivos de las instituciones de educación básica regular del país.

4. Estructura del Marco del Buen desempeño Directivo (MBDDir.)

- a) Dominios: comprende un conjunto de seis competencias que forman un área específica del actuar directivo, comprende los desempeños imprescindibles que permiten llevar a cabo el proceso de cambio de la escuela. Su relación con los dominios es dinámica, pues son parte de un todo global e integrador de las actividades del directivo e interviene en el desarrollo de los otros como parte de un todo enlazado. El dominio administración de las condiciones para el óptimo aprendizaje, toma en cuenta las competencias de director dirigidas a construir y poner en práctica la reforma de la escuela, diligenciar las condiciones para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje mediante de la

organización y disposición de una convivencia democrática e intercultural donde se promueva la colaboración de las familias y comunidades. Asimismo evaluar de forma minuciosa la gestión de la institución educativa. El dominio de orientación del desarrollo de procesos pedagógicos cuyo objetivo es el logro de los aprendizajes abarca las competencias orientadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente e implementar un acompañamiento metódico al proceso de enseñanza aprendizaje que realizan los maestros.

Los dominios del MBDDir.

Dominio 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (MINEDU, 2014, p. 34) comprende las competencias del directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, diligenciar las condiciones para mejorar los aprendizajes mediante la organización, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y posteriormente evaluar meticulosamente la gestión de la institución educativa. En si comprende el actuar del directivo, entendida como “un saber hacer” que se construye en el ejercicio diario del directivo, con un compromiso social y responsabilidad ética.

Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (MINEDU, 2014, p. 4)

Las instituciones educativas deben de valorar y reconocer a estudiantes y docentes que logren acciones en favor de la mejora de la calidad de los aprendizajes, por ello es necesario reflexionar sobre las metas que se establecen e identificar y

priorizar los desafíos a superar para lograrlos; se considera importante establecer mecanismos institucionales que permitan dirigir las acciones a la mejora permanente.

El directivo debe reconocer las limitaciones profesionales de los docentes a fin de propiciar espacios de reflexión y capacitación con el propósito de mejorar las prácticas pedagógicas en favor de los estudiantes.

El gestor educativo, debe fomentar metodologías para desarrollar procesos de autoevaluación institucional para la mejora continua y la toma de decisiones, centrada todos ellos hacia la mejora de los aprendizajes, por lo tanto debe manifestar pericia en la resolución de problemas y síntesis. Existen diferentes planteamientos para la mejora de la calidad de la educación, pero se puede considerar como la variable más influyente al desempeño profesional del docente.

- a) Competencias. Las competencias que integran los dominios implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales e inteligencia moral considerando las consecuencias sociales de sus decisiones". (MINEDU, 2012, p. 21)

Esta conceptualización permite una mejor comprensión al actuar directivo. En primer lugar, muestra particularidad, ya que acciones específicas del directivo pueden contribuir a la mejora de la institución y los aprendizajes, pero no necesariamente van a ser adecuadas en el contexto de otra escuela. Por eso se dice que el actuar directivo es parcial. Cada institución educativa posee su propia cultura, su clima y su capacidad de cambio propia que lo ha desarrollado a lo

largo de la historia y que es necesario reconocerlo. Esta definición asume un “saber hacer” en un contexto determinado. En segundo lugar, la competencia es un “saber hacer” con excelencia, utiliza diversos recursos de manera sistemática y ordenada, manteniendo la reflexión y autoevaluación constante (racionalidad). El liderazgo se establece en el ejercicio cotidiano al recurrir en el proceso de nuestra experiencia, al conocimiento adquirido y a la caracterización de los actores educativos con el proceso de transformación de la institución educativa. En tercer lugar, la competencia tiene un acento ético, pues el cambio educativo implica tener un compromiso y responsabilidad moral con la enseñanza, finalidades que deben difundir todas las competencias directivas, (MINEDU, 2014, p. 34)

Desempeños. Son manifestaciones observables que ejecutan los directivos y se evidencian el manejo de la competencia. En la conceptualización se pueden reconocer tres condiciones: (1) actuación observable (2) en relación a una responsabilidad y (3) para el logro definido de los resultados. (MINEDU, 2012)

Se puede obtener evidencias sobre el cumplimiento o no del desempeño mediante diversos medios como: las fuentes cualitativas (corresponden a información que no es posible tratar por medio de estadísticos, como la observación, entrevistas) y fuentes cuantitativas (todo tipo de información que es susceptible de ser tratada estadísticamente, como encuestas, cuestionarios, listas de cotejo, etc.). Considerando el carácter parcial de la competencia (como se indicó anteriormente en la definición), la mayoría de los desempeños

son evaluados mediante observación in situ. (MINEDU, 2014
p. 36)

Tabla 1.

Marco buen desempeño del Directivo

| | |
|---|--|
| <p>Dominio 1</p> <p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Considera competencias donde el directivo desarrolla e implementa reformas en la escuela, gestiona los aspectos necesarios para la mejora de los aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, la participación de las familias y comunidades, para posteriormente evaluar conjuntamente la</p> | <p>Competencia 1</p> <p>Orienta la planificación institucional parte del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y del entorno, dirigiéndolas hacia el logro de las metas de aprendizaje.</p> |
| | <p>Competencia 2</p> <p>Fomentar y sustentar la participación democrática de los actores de la comunidad educativa, las familias, a favor de los aprendizajes; así como a construir un clima escolar basado en el respeto, la motivación, el trabajo en equipo y la identificación de la diversidad.</p> |
| | <p>Competencia 3</p> <p>Facilitar las condiciones operativas que permitan aprendizajes de calidad en todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, el</p> |

| | |
|--|---|
| <p>administración de la institución educativa.</p> | <p>tiempo y los recursos financieros, así como prever futuros riesgos.</p> |
| | <p>Competencia 4</p> <p>Dirige el desarrollo de la evaluación de la gestión de la institución educativa mediante la rendición de cuentas en el contexto de la mejora continua y el logro de los aprendizajes.</p> |
| <p>Dominio 2</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Abarca competencias del directivo orientadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento organizado al docente para la mejora de los aprendizajes con una perspectiva de respeto a la diversidad e inclusión.</p> | <p>Competencia 5</p> <p>Fomenta y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de la institución educativa basada en la colaboración, la autoevaluación profesional y la formación continua, dirigidas a mejorar la práctica pedagógica que garantice el logro de los aprendizajes.</p> |
| | <p>Competencia 6</p> <p>Dirige los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa mediante el acompañamiento sistemático a los docentes promoviendo la reflexión conjunta a fin de alcanzar las metas de aprendizaje establecidos.</p> |

Nota: Esta tabla muestra las competencias del directivo establecidas por el MINEDU 2014

2.2.2. Gestión de los aprendizajes

a) Gestión

Inicialmente daremos a conocer el significado de la palabra gestión proviene del latín gestio – onis que significa “acción y efecto de gestionar”, “acción y efecto de administrar. La Real Academia relaciona los conceptos de “gestionar” con “administrar”.

El análisis de la administración se enfoca en definir una estructura organizacional para mejorar los establecimientos escolares.

Según Pérez (2014), la principal preocupación se orienta en resaltar los límites de los modelos burocráticos y su contraste con situaciones deseables de descentralización y la autonomía escolar. Desde este punto de vista, se presenta la acción de gestionar más allá de lo administrativo con el que frecuentemente se está asociada, e incorporarla como una acción global orientada a garantizar los propósitos educativos al interior de las escuelas. (p. 43).

Por otra parte Pozner (2003), considera que la gestión debe ser el instrumento que debe permitirnos recuperar el sentido y significado de las prácticas pedagógicas mediante la participación activa de los distintos agentes implicados en el proceso educativo. De igual manera propone incluir procesos auto gestionados a través de “proyectos escolares”, estrategias por medio del cual se convoca a la comunidad educativa para asegurar la mejora de los aprendizajes en función de las condiciones y necesidades de los centros educativos.

b) Aprendizajes

Partiendo de la idea que el aprendizaje es un elemento clave dentro del proceso de enseñanza, es prudente considerar los planteamiento

que hacen Ausubel, Novak y Hanesin (1997, p.28), en referencia a “las teorías del aprendizaje son mucho más interdependientes que mutuamente excluyentes”, lo cual nos permite comprender la fuerte relación con los aspectos teóricos y prácticos para las Ciencias de la Educación y en tal sentido basado en la práctica educativa.

Igualmente, el concepto de aprendizaje ha estado vinculado y fundado en sus inicios a la modificación de la conducta humana (conductismo), y posteriormente se centró en la consecución de conocimientos o habilidades.

En tanto Ausubel y otros (1997) indican que el aprendizaje significa gestión e integración de información en la estructura cognoscitiva, resaltando la importancia del conocimiento y la adquisición de nuevos contenidos o conocimientos en las estructuras preliminares del sujeto. Por lo tanto, para aprender es necesario relacionar los nuevos aprendizajes con las ideas previas que posee la población estudiantil, por lo que el aprendizaje es un proceso de transformación de los esquemas de conocimiento hasta lograr que este sea significativo es decir se vincule con su realidad y a largo plazo (p.300).

Por otra parte, Bruner (2004) menciona que el sujeto aprende mediante la selección de la información, el procesamiento y organización, lo cual involucra tres procesos: adquisición, modificación y valoración. Independientemente del punto de vista, la mayoría de las definiciones de aprendizaje consideran implícita o explícitamente tres criterios fundamentales para su conceptualización (p.155).

- a) La modificación de la conducta de un individuo o su capacidad para hacer una actividad.

- b) La transformación como resultado del ejercicio o de la experiencia
- c) La innovación como una manifestación que se mantiene de forma perdurable.

c) Gestión del aprendizaje en el ámbito educacional.

Se concibe a la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se desarrollaran conscientemente y ejecutaran para dar cumplimiento al objetivo primordial que es la formación integral de las personas para su inserción de manera eficiente dentro de la sociedad. Integrar sus líneas de acción como son: la parte administrativa gerencial, las actividades pedagógicas y los valores resulta ser indispensable en la gestión y la razón de ser de las instituciones escolares en cualquier nivel.

La gestión de las instituciones escolares encauzadas específicamente a la conformación y reestructuración permanente del cerebro de los estudiantes por medio de la interacción social, se orientan a lograr cambios en el significado del estudio por los sujetos, a lo que reconocemos comúnmente como gestión del aprendizaje.

d) Gestión del aprendizaje en el aula.

Considerar al aprendizaje como un proceso de construcción por parte del estudiante en un contexto determinado, propicia que el proceso parta de una situación real y a partir de ello establecer preguntas retadoras que les permita hacer inferencias, identificar principios y modular sus emociones y sentimientos para fomentar los valores que lo conduzcan a elevar su nivel cognitivo a partir de la actividad.

La importancia de este proceso, radica en la lógica de que los estudiantes crean sus conocimientos en una interrelación de lo teoría, los procedimientos y la actitud evidenciándose en la interacción social.

Zubiria De (1994 y 1998) plantean ciertas limitaciones que aún siguen persistiendo en la práctica del docente y tiene consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes:

- Reducido análisis e interpretación.
- Limitada búsqueda de información
- Reducida determinación de las relaciones entre las cosas.
- Tendencias a la ejecución de forma reproductiva.
- Insuficientes procedimientos para aprender a aprender.
- Insuficiente desarrollo de la generalización y la reflexión
- Defectuosa comunicación.
- Habilidades deficientes para planificar el estudio y realización de tareas escolares.

La predisposición en la mayoría de los estudiantes es a la reproducción del conocimiento y no a su construcción, por lo que se podría deducir que entre las limitaciones del desarrollo de los estudiantes se centra en el sistema educativo y en la gestión ineficiente de los aprendizajes por los docentes en correspondencia con las tendencias actuales. “No se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al estudiante ignorante por definición, el profesor informante y el alumno espectador, se tiene que cambiar por un profesor orientador y por un alumno indagador” (p. 354).

La escuela debería ser un lugar en donde la gestión del aprendizaje se oriente al aprendizaje significativo, un espacio en el que los

estudiantes libere su mente; y se forme con recursos valiosos de manera integral, para hacer frente a las diferentes situaciones que afrontara a lo largo de su vida.

e) La gestión de los aprendizajes desde el rol del docente

Referente a esto, el Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2014, p 9) determina:

Los docentes promueven que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, utilizando diversas fuentes de información y estrategias de indagación. El aprendizaje colaborativo es importante porque propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y aportando cada uno según sus capacidades. Se pone en consideración la diversidad existente en el aula, las características individuales, socioculturales y lingüísticas de los estudiantes, además de sus necesidades. Favoreciendo el desarrollo y la evaluación de las competencias, capacidades habilidades y actitudes.

Dimensiones específicas de la docencia

Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica conforma el centro de la competencia profesional docente. Hace referencia a un saber específico, este saber pedagógico se construye en la reflexión teórico-práctica, donde se recurre a saberes diversos para cumplir su rol. Esta práctica de enseñanza, exige disposición, interés y compromiso con los estudiantes para su aprendizaje y formación. Educar exige tener una ética, con ello se busca el crecimiento y la libertad del sujeto por medio de la educación. En esta dimensión se distinguen tres aspectos fundamentales. (MINEDU, 2014, p. 14)

Dimensión cultural

El docente debe tener conocimientos muy amplios de su contexto con el fin de hacer frente a los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el ámbito local, regional, nacional e internacional que surgen. Supone estudiar la evolución, las disyuntivas y los retos para comprenderlos adquiriendo aprendizajes contextualizados que cada comunidad propone a su descendencia. (MINEDU, 2014, p. 14)

Dimensión política

El docente se involucra en la formación integral de sus estudiantes, como personas y ciudadanos que modifiquen las relaciones sociales existentes a una orientación de justicia social y equidad, pues la tarea de la escuela es establecernos como país, como sociedad adherida con identidad universal. Dando origen a sociedades menos desiguales, más equitativas y libres, sustentado con ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, ello exige del docente conocimiento de la realidad social de su entorno. (MINEDU, 2014, p. 14)

f) Estructura del marco del buen desempeño docente

La guía del Marco de Buen Desempeño Docente, precisa los dominios, las competencias y los desempeños que deben poseer todos los docentes de la Educación Básica Regular del país. Este documento parte del acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en su conjunto; alrededor de las competencias que se espera dominen todos docentes del país, y se consoliden en las posteriores etapas de su carrera profesional, cuyo

propósito es el logro de los aprendizajes esperados por los estudiantes. (MINEDU 2012, p. 17)

Dominios

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

(MINEDU, 2012, p. 18)

Comprende la organización del trabajo pedagógico que desarrolla el docente para la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el contexto de un enfoque intercultural e inclusivo. Alude al conocimiento de las principales características sociales, culturales -materiales e inmateriales- y cognitivas de los estudiantes, especialista de los contenidos pedagógicos y disciplinares de su especialidad, así como la selección de materiales y/o recursos educativos, metodología de enseñanza aprendizaje y los procesos e instrumentos de evaluación de los aprendizajes.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

(MINEDU, 2012, p 19).

Comprende la conducción del proceso de enseñanza- aprendizaje desde una mirada inclusiva y de la valoración de la diversidad en todas sus formas. Hace remisión a la intervención pedagógica del docente para promover un entorno favorable para el aprendizaje, el manejo de los contenidos disciplinares de su especialidad, la motivación extrínseca continua a sus estudiantes, el uso de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el aprovechamiento de los recursos didácticos pertinentes y relevantes. Considerando el uso de diversos criterios e instrumentos de evaluación que ayuden a identificar el logro y las debilidades del

proceso de aprendizaje, de igual forma los procesos de la enseñanza que requieren de mejora.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad (MINEDU, 2012, p 19)

Comprende la intervención en la gestión de la escuela o redes educativas con una actitud de tolerancia para conformar las comunidades de aprendizaje. Para ello es necesario emplear un dialogo efectivo con los diversos integrantes de la comunidad educativa e invitarlos a participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional; así como a contribuir al establecimiento de un clima institucional favorable, donde primen los valores y respeto, donde las familias asuman la responsabilidad en los resultados de aprendizaje de sus hijos e hijas.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2012, p. 19).

Incluyen los procesos y las prácticas que califican la formación y desarrollo profesional de los docentes. Apunta a la reflexión organizada sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, al trabajo en equipo para la colaboración entre pares y su participación activa en las actividades que contribuyen a su desarrollo profesional. Implica actuar con responsabilidad en los procesos, en los resultados del aprendizaje y en el manejo de información para replantear el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional, regional y local.

Competencias

Las competencias son un conjunto de atributos que demuestra el sujeto al actuar en un espacio determinado. Fernández (s/f) compila

un grupo de conceptos de competencia posterior a su análisis, de ello encontramos elementos comunes.

(1) Son características o cualidades personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo.

(2) Están interrelacionadas para el logro de resultados exitosos. Se manifiestan en el actuar.

(3) Son características implícitas a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable superior y diferente a la suma de atributos individuales.

(4) Logran éxito en diferentes entornos.

Los desempeños

En la práctica docente los desempeños son considerados como: las actuaciones observables de la persona que pueden ser percibidas y evaluadas, ello nos revelan sus competencias desarrolladas.

(MINEDU 2014, p. 29)

Tabla 2.

Marco buen desempeño Docente

| | |
|---|--|
| Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Competencia 1: Reconoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares de su especialidad y los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de promover competencias para su formación integral. |
| | Competencia 2: Organiza la enseñanza de manera colaborativa que garantice la coherencia con los aprendizajes que deben lograr los estudiantes, mediante el desarrollo de los procesos pedagógicos, el uso de los recursos y |

| | |
|---|--|
| | herramientas educativas disponibles y la evaluación; plasmados en la programación curricular la que debe ser revisada de forma permanente. |
| <p>Dominio 2</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> | <p>Competencia 3: Fomenta un ambiente favorable para el desarrollo del proceso de enseñanza -aprendizaje, la convivencia democrática con tolerancia entre la diversidad cultural, con el objetivo de formar ciudadanos analíticos, tolerantes, creativos que se inserten adecuadamente en la sociedad.</p> |
| | <p>Competencia 4: Orienta el proceso de enseñanza aprendizaje con pertinencia a los contenidos disciplinares de su especialidad, haciendo uso de estrategias y recursos disponibles, para que los estudiantes desarrollen aprendizajes de manera reflexiva y crítica, orientados a la solución de problemas intereses y contextos.</p> |
| | <p>Competencia 5: Considera los aprendizajes priorizados en la institución educativa, para organizarlos y si se aprecia debilidades realizar la retroalimentación oportuna a los estudiantes considerando las diferencias individuales.</p> |
| <p>Dominio 3</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> | <p>Competencia 6: interviene decididamente en la dirección de la escuela y colabora en la elaboración del plan curricular, el PEI, el PAT y el RI orientados a mejorar el aprendizaje.</p> |
| | <p>Competencia 7: Fomenta relaciones de respeto, colaboración y cooperación entre todos los integrantes de la comunidad educativa, las instituciones y la sociedad civil. Haciendo un uso efectivo sus saberes y recursos, para el desarrollo educativo.</p> |

| | |
|--|--|
| Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Competencia 8: Medita sobre su actuar pedagógico y desenvolvimiento en la institucional para desarrollar acciones de aprendizaje continuo de modo individual y grupal, afianzando su identidad profesional y responsabilidad social. |
| | Competencia 9: Ejecuta su actividad profesional con ética y respeto a los derechos humanos; en su función profesional y social. |

Nota: Esta tabla muestra las competencias de los docentes establecidas por el MINEDU 2014.

2.3. Definición de términos básicos

- **Competencias**

Las competencias son *“procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad”* (Tobón, 2006: 5).

- **Dirección:** Definido como el acto de dirigir hacia un rumbo a un cuerpo, proponiendo consejos y enseñanzas que lo encaminen al logro de sus objetivos.
- **Gestión:** Inicialmente daremos a conocer el significado de la palabra gestión proviene del latín *gestio – onis* que significa “acción y efecto de gestionar”, “acción y efecto de administrar. La Real Academia relaciona los conceptos de “gestionar” con “administrar”.
- **Aprendizaje.** Propiamente acción de aprender un oficio, el aprendizaje es diferente a un adiestramiento manual. Las enseñanzas escolarizadas o formalizadas potencian el desarrollo integrado de las manos y el cerebro, el más poderoso aliado del maestro en la escuela, porque producto de ello será las conductas relativamente estables en su vida cotidiana.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas:

H₁ La planificación institucional si tiene relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

H₂ La participación democrática si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

H₃ Las condiciones operativas si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

H₄ Los procesos de evaluación de la gestión institucional si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

H₅ La comunidad de aprendizaje tiene una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

H₆ Los procesos pedagógicos si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

2.5. Identificación de Variables

Variable X: Competencias directivas

Dimensiones:

- Planificación institucional.
- Participación democrática
- Condiciones operativas
- Evaluación de la gestión institucional
- Comunidad de aprendizaje
- Procesos pedagógicos.

Variable Y: Gestión de los aprendizajes

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

2.6. Definición de Operacionalización de las variables

Tabla 3.

Descripción de las variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|------------------------------------|--|--------------------------------|
| COMPETENCIAS DIRECTIVAS | Planificación institucional | Desempeños: 1 y 2 MBDDir |
| | Participación democrática | Desempeños: 3 al 6 MBDDir |
| | Condiciones operativas | Desempeños: 7 al 11 MBDDir |
| | Evaluación de la gestión de la institución educativa | Desempeños: 12 al 14 MBDDir |
| | Comunidad de aprendizaje | Desempeños: 15 al 17 |

Procesos pedagógicos MBDDir
 Desempeños: 18 al 21
 MBDDir precisados (4)

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR |
|------------------------------------|--|-----------------------------|
| GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES | Caracterización de los estudiantes. | Desempeño: 1 al 3 MBDD |
| | Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje | Desempeño: 4 al 10 MBDD |
| | Creación de condiciones para el aprendizaje | Desempeño: 11 al 17 MBDD |
| | Desarrollo del proceso de enseñanza | Desempeño: 18 al 24 MBDD |
| | Evaluación de los aprendizajes | Desempeño: 25 al 29 MBDD |
| | Participa en la gestión de la escuela | Desempeño: 30 al 32 MBDD |
| | Relación y colaboración con la familias y la comunidad | Desempeño: 33 al 35 MBDD |
| | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional | Desempeño: 36 al 38 MBDD |
| | Ejerce su profesión | Desempeño: 39 al 40 MBDD |

CAPÍTULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio responde al tipo cuantitativo porque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la mediación numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 9). En esta investigación se han medido las variables en un determinado contexto; para identificar relaciones significativas entre la variable competencias directivas y gestión de los aprendizajes, luego se analizaron las mediciones obtenidas y se establecieron conclusiones respecto a las hipótesis.

Además, según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010) la presente investigación corresponde a un diseño no experimental, estudio que se realiza sin que se haya influido sobre las variables, en este caso en las variables competencias directivas y gestión de los aprendizajes solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos.

3.2. Nivel de investigación

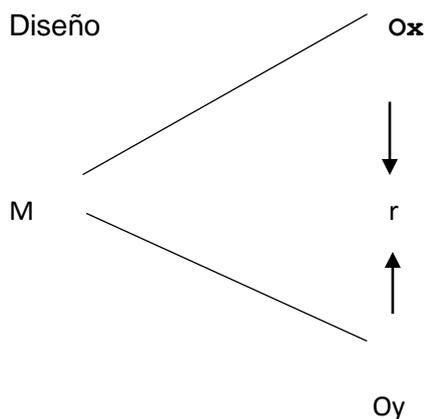
Tiene nivel descriptivo correlacional

3.3. Método de investigación

Carbajal, Centeno, Watson, & Martínez (2011), “Establecen al método científico como un recurso científico que permite organizar el juicio científico, para descubrir la verdad, probar y/o demostrarla las leyes, con el objetivo de transformar mediante la ciencia la realidad”.

3.4. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental del nivel descriptivo correlacional de corte transversal al respecto Sánchez (2006 p. 104-105) señala: “... este tipo de diseño es muy usado en el ámbito de la investigación Psicológica, Educativa y Ciencias Sociales, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables”.



Dónde:

M = muestra

OX = Competencias directivas

OY = Gestión de los aprendizajes

R = Relación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La definición de población proviene de la palabra latina *populatio*. Esta palabra hace alusión a un grupo formado por personas con similares características, que habitan en un determinado espacio.

Según Hernández (1994 p. 56), menciona que:

La población estará representada por la Plana directiva, los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco conformado por:

Tabla 4.

Población de la investigación de estudio

| N° | Institución Educativa | Directivos | Docentes |
|--------------|---|-------------------|-----------------|
| 1 | Colegio Nacional Industrial N° 31 Nuestra Señora del Carmen | 04 | 39 |
| 2 | Colegio Nacional María Parado de Bellido | 04 | 69 |
| 3 | Institución Educativa N° 34047 César Vallejo | 03 | 30 |
| 4 | Institución Educativa N° 35756 Columna Pasco | 02 | 25 |
| Total | | 13 | 163 |

3.5.2. Muestra

La muestra es una representación de la población una muestra representativa del conjunto definido en sus características en nuestro caso son 116 docentes .

Muestreo es: No probabilístico se aplicó la técnica Intencional por decisión de la investigadora.

Formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z= Nivel de confianza (95%)

N= Poblacion censo

p= Probabilidad en favor

q=Probabilidad en contra

e= error de estimacion

n= Tamaño de muestra

Tabla 5.

Muestra seleccionada para la investigación de estudio

| N° | Institución Educativa | Docentes | % |
|--------------|--|------------|------------|
| 1 | Colegio Nacional Industrial N° 31 Nuestra Señora del Carmen | 25 | 21,55 |
| 2 | Colegio Nacional María Parado de Bellido | 55 | 47,41 |
| 3 | Institución Educativa N° 34047 César Vallejo | 19 | 16,38 |
| 4 | Institución Educativa N° 35756 Columna Pasco | 17 | 14,65 |
| Total | | 116 | 100 |

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La metodología empleada en el trabajo de investigación se menciona a continuación.

3.6.1. La encuesta.

La encuesta es un procedimiento que permite recoger información, consiste en elegir una serie de personas para que respondan un cuestionario,

en esta investigación se aplicaron dos instrumentos (cuestionarios) uno para la variable competencias directivas y otro para la variable gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018. La encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria (Sánchez, 1998).

3.6.2. Fichaje y análisis de documentos.

Mediante esta técnica se accede a toda clase de información sea teórica o científica, para construir las bases teóricas y orientar con eficacia la fundamentación teórica de la investigación, se utilizaron fichas textuales, bibliográficas, de resumen y de comentario.

3.6.3. Instrumentos

a) Cuestionario para medir las Competencias Directivas

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Competencias directivas para los docentes del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018

Autor: Katty Guzmán Roque

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de contestación: Entre 20 - 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de estudio: Sujetos de 25 años adelante

Categoría: Percepción sobre las competencias directivas que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalas de tipo Likert de cuatro valores categoriales (1) nunca, (2) casi nunca, (3) casi siempre y (4) siempre)

Tabla 6.

Tabla de delimitación para el Cuestionario de Marco del buen desempeño
directivo

| Dimensiones | Estructura del ítems | Total | Porcentaje % |
|--|--|-----------|--------------|
| Planificación institucional | Desempeños: 1 y 2 MBDDir | 2 | 9.5 |
| Participación democrática | Desempeños: 3 al 6 MBDDir | 4 | 19.0 |
| Condiciones operativas | Desempeños: 7 al 11 MBDDir | 5 | 23.8 |
| Evaluación de la gestión de la institución educativa | Desempeños: 12 al 14 MBDDir | 3 | 14.3 |
| Comunidad de aprendizaje | Desempeños: 15 al 17 MBDDir | 3 | 14.3 |
| Procesos pedagógicos | Desempeños: 18 al 21 MBDDir precisados (4) | 8 | 19.0 |
| Total | | 21 | 100 |

b) Cuestionario para medir la gestión de los aprendizajes

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre gestión de los aprendizajes para docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018.

Autor: Katty Guzmán Roque

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de contestación: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de estudio: Sujetos de 25 años en adelante

Categoría: Percepción sobre el gestión de los aprendizajes que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalas de tipo Likert de cinco valores categoriales (1) nunca, (2) casi nunca (3) casi siempre y (4) siempre).

Tabla 7.

Tabla de delimitaciones para el cuestionario de gestión educativa

| Gestión de los aprendizajes | Estructura de ítems | Total | Porcentaje % |
|---|--------------------------|-----------|--------------|
| Caracterización de los estudiantes. | Desempeño: 1 al 3 MBDD | 3 | 7.5 |
| Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje. | Desempeño: 4 al 10 MBDD | 7 | 17.5 |
| Creación de condiciones para el aprendizaje. | Desempeño: 11 al 17 MBDD | 7 | 17.5 |
| Desarrollo del proceso de enseñanza. | Desempeño: 18 al 24 MBDD | 7 | 17.5 |
| Evaluación de los aprendizajes | Desempeño: 25 al 29 MBDD | 5 | 12.5 |
| Participa en la gestión de la escuela. | Desempeño: 30 al 32 MBDD | 3 | 7.5 |
| Relación y colaboración con las familias y la comunidad. | Desempeño: 33 al 35 MBDD | 3 | 7.5 |
| Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. | Desempeño: 36 al 38 MBDD | 3 | 7.5 |
| Ejerce su profesión. | Desempeño: 39 al 40 MBDD | 2 | 5 |
| Total | | 40 | 100 |

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos fueron trabajados teniendo en cuenta la operacionalización de variables posteriormente se supedito a juicio de expertos, para luego proceder con su aplicación.

Validez de los instrumentos

a) Análisis de validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre competencias directivas

La validez de los instrumentos: Se midió a través de la validez de contenido, el propio que tiene por finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados a la docencia con grados académicos de magíster o doctor en la facultad de Ciencias de la Educación. En este método cada experto emite un juicio valorativo del conjunto de aspectos referidos al cuestionario competencias directivas y gestión de los aprendizajes. El rango de los valores fluctuó de 0 a 100%. Considerando que el puntaje promedio que cada juez emitió por fue de 80%, se atribuyó al calificativo superior a 80% como un indicador de aceptación al cuestionario sobre competencias directivas y la gestión de los aprendizaje, ya que reúne la condición de adecuado en los aspectos evaluados.

Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8.

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario Marco del buen desempeño directivo

| Expertos | Competencias directivas |
|---------------------|-------------------------|
| Experto 1 | 80.00% |
| Experto 2 | 80.00% |
| Experto 3 | 80.00% |
| Promedio de validez | 80.00% |

Tabla 9.

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre gestión educativa

| Expertos | Gestión de los aprendizajes |
|---------------------|-----------------------------|
| Experto 1 | 80.00% |
| Experto 2 | 80.00% |
| Experto 3 | 80.00% |
| Promedio de validez | 80.00% |

Después de obtener los valores para ambos instrumentos se organizaron las calificaciones expresadas por los expertos, según el nivel de validez, se puede entender mejor en la siguiente tabla.

Tabla 10.

Valores de los niveles de validez

| Valores | Niveles de validez |
|---------|--------------------|
| 91- 100 | Excelente |
| 81-90 | Muy bueno |
| 71- 80 | Bueno |
| 61-70 | Regular |
| 51-60 | Malo |

Fuente: Cabanillas A., G. (2004, p.76).

De acuerdo con resultados obtenidos de validez de los instrumentos por juicio de expertos de los cuestionarios: competencias directivas y gestión de los aprendizajes, se obtuvo un valor de 80%, se concluye que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

Confiabilidad de los instrumentos

Para valorar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el método de consistencia interna y se utilizó la escala de medida del coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Inicialmente se determinó en una muestra

piloto de 10 encuestados y posteriormente se aplicó el instrumento al total de la muestra a fin determinar el grado de confiabilidad.

Tabla 11.

Resumen de procesamiento de casos de la variable competencias directivas

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 116 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 116 | 100,0 |

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

Tabla 12.

Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna variable competencias directivas

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,814 | 25 |

Tabla 13.

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 116 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 116 | 100,0 |

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

Tabla 14.

Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna variable gestión de los aprendizajes

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,920 | 40 |

La estimación de los valores resultantes después del manejo de los instrumentos a la muestra en ambas variables, para el nivel de confiabilidad, pueden ser entendidos mediante la siguiente tabla:

Tabla 15.

Valores de los niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel de confiabilidad |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1,0 | Confiabilidad perfecta |

Fuente: Hernández S., R. y otros (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México. Cuarta Ed. p. 438 – 439.

Considerando que en la aplicación del Cuestionario de Competencias directivas se obtuvo el valor de 0,814 y en la aplicación del cuestionario de Gestión de los aprendizajes se obtuvo el valor de 0,920, podemos deducir que ambos instrumentos tienen un excelente nivel de confiabilidad.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Procesamiento manual

La organización de datos y la calificación se realizó a través de la codificación y categorización en tablas de contingencia.

3.8.2. Procesamiento electrónico

Se utilizó el software estadístico Microsoft Excel y el SPSS, los que permitieron dar el tratamiento estadístico y elaborar las representaciones gráficas de la investigación.

3.9. Tratamiento estadístico

Para analizar los datos se realizará la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así mismo se ordenó la información con la finalidad de asociar los datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

- a. En la primera etapa, se realiza la codificación y tabulación (software Microsoft Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, de lo contrario no se podría desarrollar ningún análisis, sólo se contaría con un número de respuestas por cada categoría” (p. 262). Con ello se procesaron los datos obtenidos de los instrumentos de forma ordenada.
- b. En la segunda etapa se ejecutó la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por consiguiente para el análisis e interpretación de datos, se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables.
- c. En la tercera etapa se elaboró la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se sirve

principalmente para dos procedimientos: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). Al respecto para determinar la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La presente investigación se ciñe al desarrollo del ser humano que posee derechos y deberes, donde se respeta su individualidad y se busca favorecer a logro de su autonomía. A partir de ello se puede afirmar que las instituciones educativas tienen un papel importante en el logro de este objetivo, y conocer el desarrollo de las competencias directivas y como ellos se relacionan con la gestión de los aprendizajes de los estudiantes, es un tema importante que involucra a toda la sociedad, porque se está formando a una persona.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

En el presente capítulo procedemos a describir los procedimientos realizados en el trabajo de campo de nuestra investigación, esto nos permite relacionar nuestro problema de investigación, la aplicación de los instrumentos, presentación, análisis de los resultados obtenidos para relacionarlos con los objetivos y las hipótesis formulados en base a los criterios que consideramos los pertinentes. Nuestro trabajo de campo se realizó en las instituciones educativas determinadas como muestra Colegio Nacional Industrial N° 31 “Nuestra Señora del Carmen”, Colegio Nacional Parado de Bellido, Institución Educativa N° 35756 Columna Pasco y la Institución Educativa N° 34047 César Vallejo, del nivel de educación secundaria, jurisdicción del distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco. Con la participación de 116 docentes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los resultados de la investigación realizada se presentan con su respectivo análisis e interpretación, la misma que está organizado en dos

partes; resultados a nivel global de las variables y resultados a nivel de sus dimensiones.

4.2.1 Variable 1: Competencias directivas

Tabla 16.

Competencias directivas

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 12 | 10,3 |
| Regular | 47 | 40,5 |
| Buena | 28 | 24,1 |
| Excelente | 29 | 25,1 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 17, podemos observar la tendencia de la variable competencias directivas de acuerdo a la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así tenemos que el 50.8% considera que se desarrollan mal las competencias directivas y a su vez el 49.2% de los docentes consideran que se desarrollan bien.

Tabla 17.

Estadísticos descriptivos de la variable competencias directivas

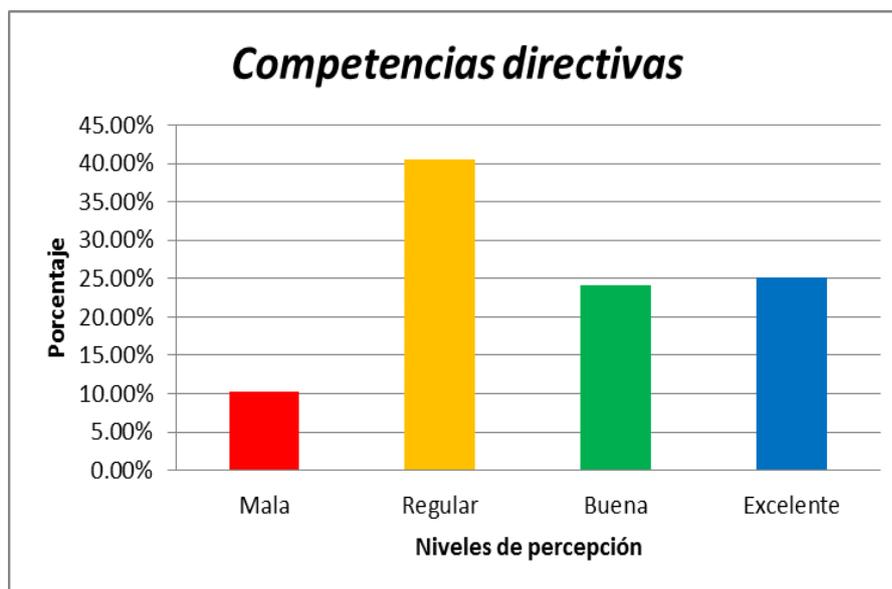
| N° | DIMENSIONES | Media | Desv. Desviación |
|----|--|-------|------------------|
| 1 | Planificación institucional | 6,47 | 1,000 |
| 2 | Participación democrática | 12,95 | 1,693 |
| 3 | Condiciones operativas | 13,94 | 1,926 |
| 4 | Evaluación de la gestión de la institución educativa | 9,15 | 1,232 |

| | | | |
|---|--------------------------|-------|-------|
| 5 | Comunidad de aprendizaje | 9,32 | 1,206 |
| 6 | Procesos pedagógicos | 25,38 | 2,806 |

Se analizó la variable competencias directivas utilizando el análisis factorial donde se obtuvieron los siguientes resultados a nivel global de la variable la media es 2,64 con una desviación de 0.973. En el resultado por dimensiones se observa que la mayor puntuación lo obtiene la dimensión N° 6 Procesos pedagógicos con una media de 25,38 y una desviación de 2,806 y la menor puntuación lo obtiene la dimensión Planificación institucional con una media de 6,47 y una desviación de 1,000.

Grafico 1

Competencias directivas



a) Dimensión 1: Planificación institucional

Tabla 18.

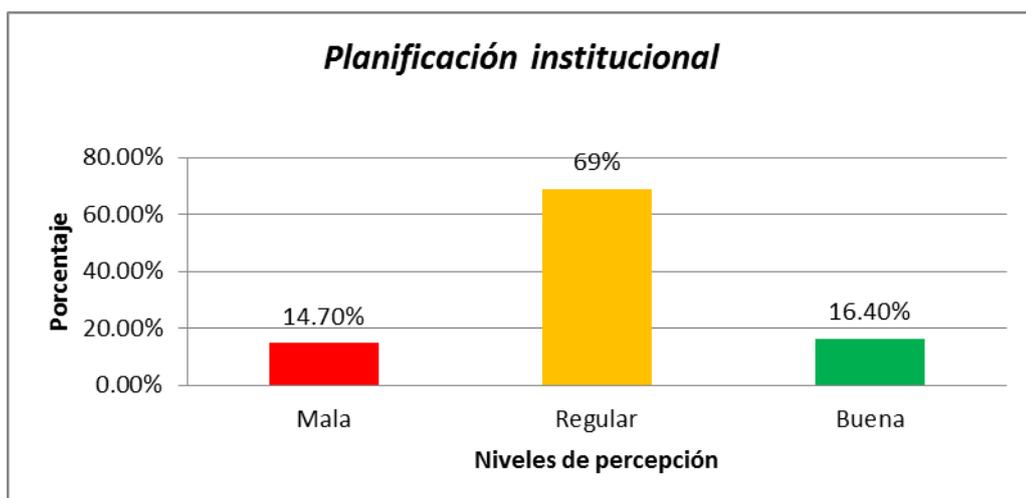
Planificación institucional.

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 17 | 14,7 |
| Regular | 80 | 69,0 |
| Buena | 19 | 16,4 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 18, podemos observar la tendencia de la dimensión planificación institucional de acuerdo a la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 14.7% considera que se desarrollan mal la planificación institucional y a su vez el 69.0% de los docentes consideran se desarrollan regularmente. Asimismo el 16.4% consideran que se desarrollan bien.

Grafico 2

Planificación institucional.



b) Dimensión 2: Participación democrática

Tabla 19

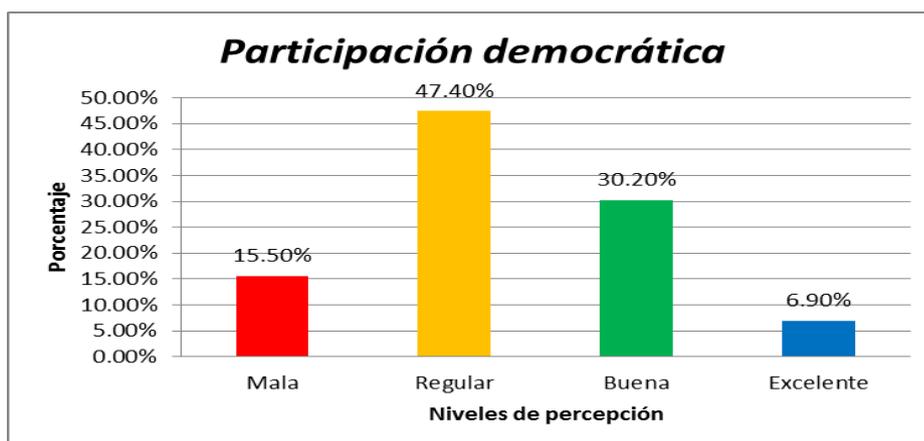
Participación democrática

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 18 | 15,5 |
| Regular | 55 | 47,4 |
| Buena | 35 | 30,2 |
| Excelente | 8 | 6,9 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 19, podemos observar la tendencia de la dimensión participación democrática de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 15.5% considera que la participación democrática se desarrollan mal y a su vez el 47.4% de los docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 30.2% considera que se desarrollan bien y 6.9 % manifiesta que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 3

Participación democrática



c) Dimensión 3: Condiciones operativas

Tabla 20

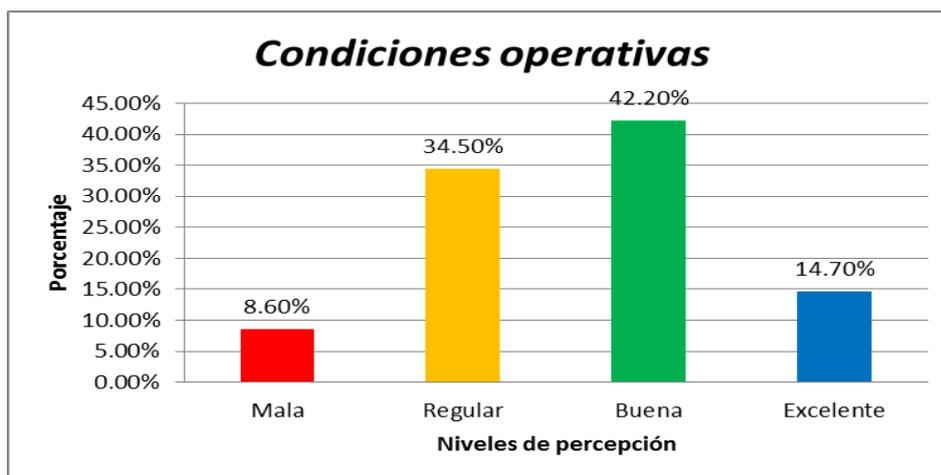
Condiciones operativas

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 10 | 8,6 |
| Regular | 40 | 34,5 |
| Buena | 49 | 42,2 |
| Excelente | 17 | 14,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 20, podemos observar la tendencia de la dimensión condiciones operativas de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 8.6% considera que se desarrollan mal las condiciones operativas y a su vez el 34.5% de los docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 42.2% consideran que se desarrollan bien y el 14.7 % considera que se desarrollan de forma excelente.

Grafico 4

Condiciones operativas



d) Dimensión 4: Evaluación de la gestión de la institución educativa

Tabla 21

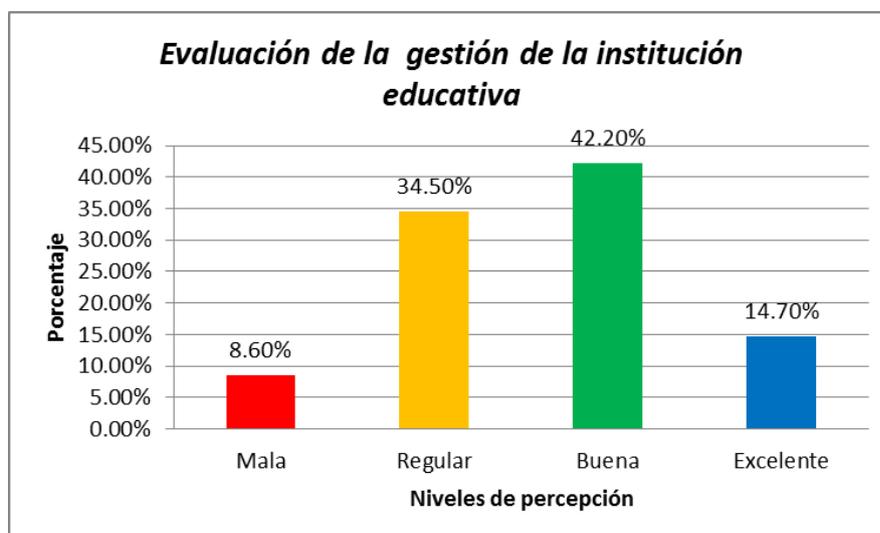
Evaluación de la gestión de la institución educativa

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 10 | 8,6 |
| Regular | 40 | 34,5 |
| Buena | 49 | 42,2 |
| Excelente | 17 | 14,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 21, podemos observar la tendencia de la dimensión la gestión de la institución educativa de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 8.6% considera que la gestión de la institución educativa se desarrollan mal y a su vez el 34.5% de los docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 42.2% considera que se desarrollan bien y el 14.7% menciona que se desarrollan de manera excelente.

Grafico 5

Evaluación de la gestión de la institución educativa



e) Dimensión 5: Comunidad de aprendizaje

Tabla 22

Comunidad de aprendizaje

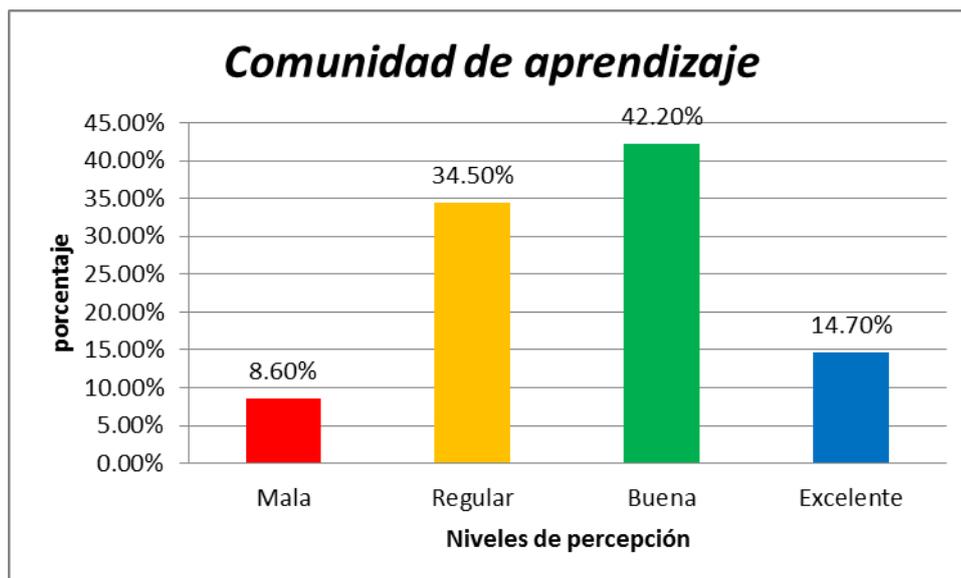
| Niveles de Percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 10 | 8,6 |
| Regular | 40 | 34,5 |
| Buena | 49 | 42,2 |
| Excelente | 17 | 14,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 22, podemos observar la tendencia de la dimensión comunidad de aprendizaje educativa de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 8.6% considera que la comunidad de aprendizaje se desarrollan mal y a su vez el 34.5% de los

docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 42.2% considera que se desarrollan bien y el 14.7 % menciona que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 6

Comunidad de aprendizaje



f) Dimensión 6: Procesos pedagógicos

Tabla 23

Proceso pedagógicos

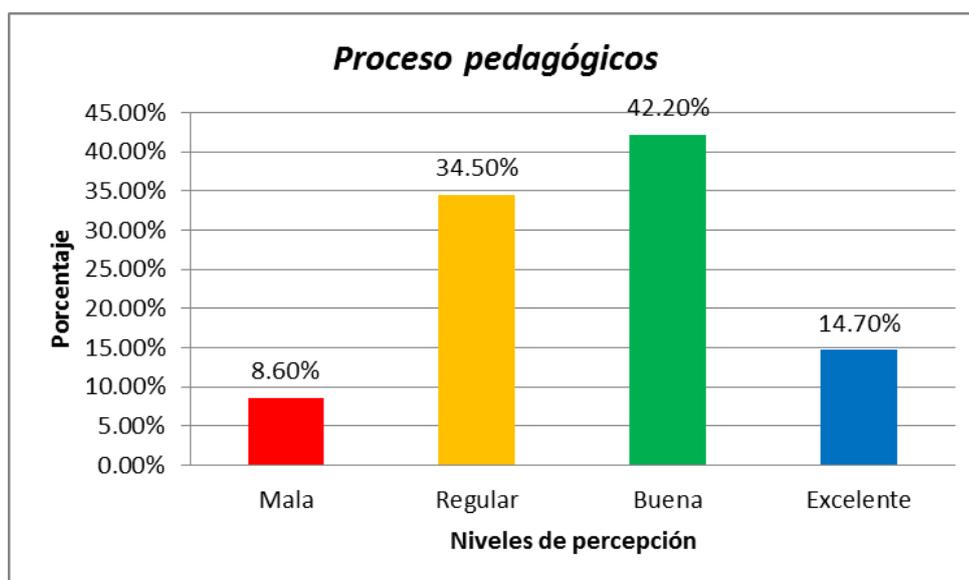
| Nivel de Percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 10 | 8,6 |
| Regular | 40 | 34,5 |
| Buena | 49 | 42,2 |
| Excelente | 17 | 14,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 23, podemos observar la tendencia de la dimensión proceso pedagógicos de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito

de Yanacancha 2018; así el 8.6% considera que los proceso pedagógicos se desarrollan mal y a su vez el 34.5% de los docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 42.2% considera que se desarrollan bien y el 14.7% menciona que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 7

Proceso pedagógicos



4.2.2. Variable 2: Gestión de los aprendizajes

Tabla 24

Gestión de los aprendizajes

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 11 | 9,5 |
| Regular | 21 | 18,1 |
| Buena | 57 | 49,1 |
| Excelente | 27 | 23,3 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 25, podemos observar la tendencia de la variable gestión de los aprendizajes de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así tenemos que el 27.6% considera que se desarrollando mal la gestión de los aprendizajes y a su vez el 72.4% de los docentes consideran que se vienen desarrollan bien.

Tabla 25

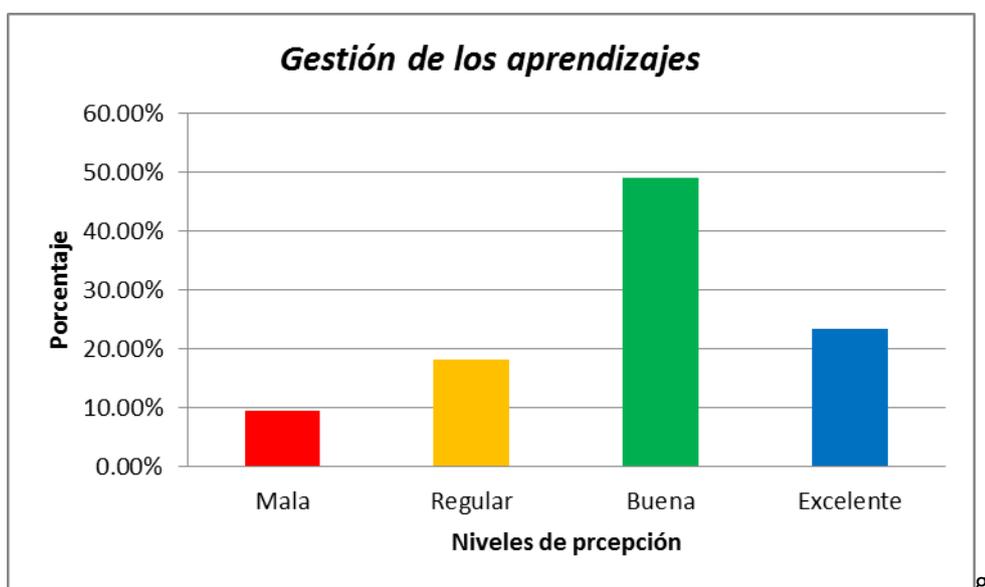
Estadísticos descriptivos de la variable Gestión de los aprendizajes

| Nº | Gestión de los aprendizajes | Media | Desv. Desviación |
|----|--|-------|---------------------|
| 1 | Caracterización de los estudiantes. | 9,10 | 1,211 |
| 2 | Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje | 21,19 | 2,051 |
| 3 | Creación de condiciones para el aprendizaje | 20,84 | 1,915 |
| 4 | Desarrollo del proceso de enseñanza | 21,54 | 2,368 |
| 5 | Evaluación de los Aprendizaje | 15,28 | 1,460 |
| 6 | Participa en la gestión de la escuela | 8,87 | ,829 |
| 7 | Relación y colaboración con la familias y la comunidad | 8,91 | ,850 |
| 8 | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional | 9,08 | ,866 |
| 9 | Ejerce su profesión | 6,11 | ,862 |

Se analizó la variable gestión de los aprendizajes utilizando el análisis factorial donde se obtuvieron los siguientes resultados a nivel global de la variable la media es 2,86 con una desviación de 0.884. En el resultado por dimensiones se observa que la mayor puntuación lo obtiene la dimensión N°4 Desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje con una media de 21,54 y una desviación de 2,3868 y el menor puntaje lo obtiene la dimensión N° 9 Ejerce su profesión con una media de 6,11 y una desviación de 0,862.

Gráfico 8

Gestión de los aprendizajes



a) Dimensión 1: Caracterización de los estudiantes.

Tabla 26

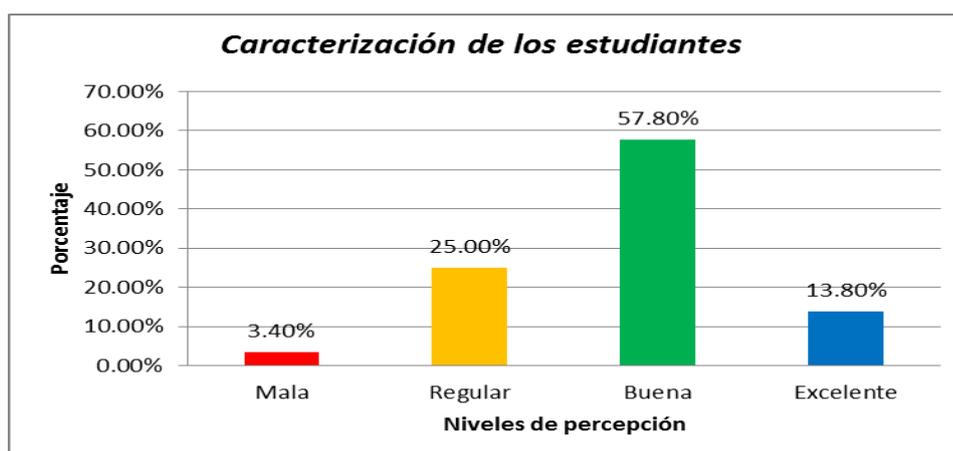
Caracterización de los estudiantes

| Nivel de Percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 4 | 3,4 |
| Regular | 29 | 25,0 |
| Buena | 67 | 57,8 |
| Excelente | 16 | 13,8 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 26, podemos observar la tendencia de la dimensión caracterización de los estudiantes de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 3.4% considera que los caracterización de los estudiantes se desarrollan mal y a su vez el 25.0% de los docentes considera que se desarrollan de manera regular. Asimismo el 57.8% considera que se desarrollan bien y el 13.8% menciona que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 9

Caracterización de los estudiantes



b) Dimensión 2: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla 27

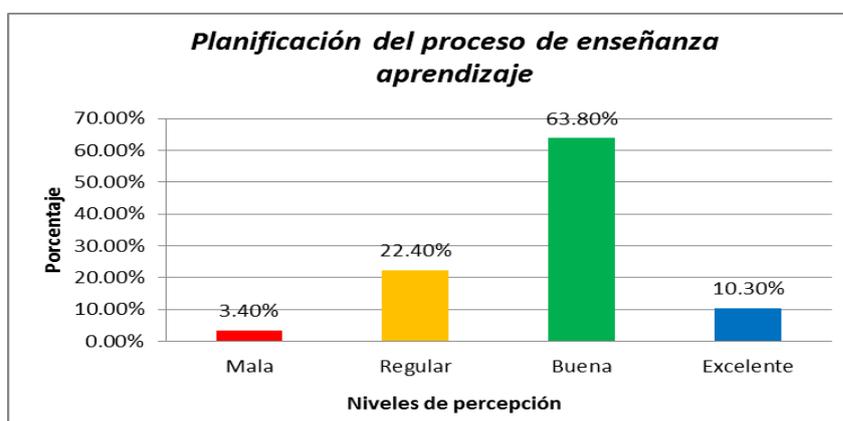
Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 4 | 3,4 |
| Regular | 26 | 22,4 |
| Buena | 74 | 63,8 |
| Excelente | 12 | 10,3 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 27, podemos observar la tendencia de la dimensión planificación del proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 3.4% considera que la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje se desarrollan mal y a su vez el 22.4% de los docentes considera que se desarrollan regularmente. Asimismo el 63.8% considera que se desarrollan bien y el 10.3% menciona que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 10

Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje



c) Dimensión 3: Creación de condiciones para el aprendizaje

Tabla 28

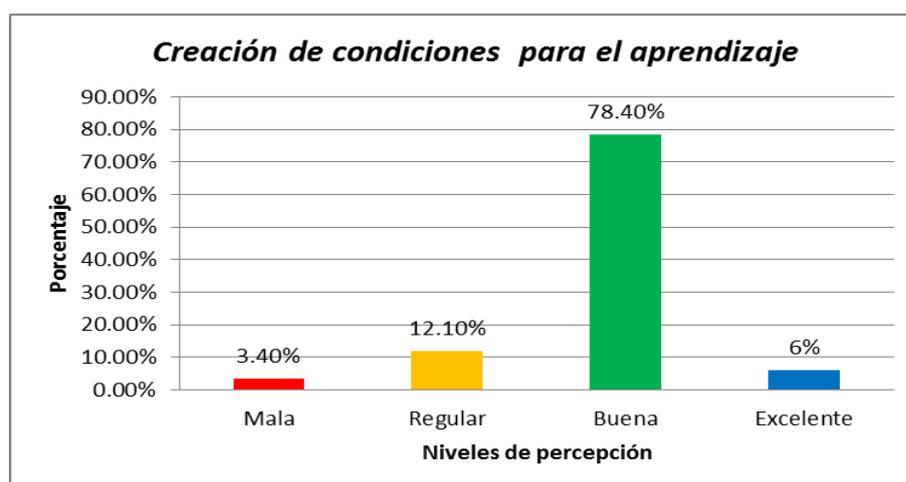
Creación de condiciones para el aprendizaje

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 4 | 3,4 |
| Regular | 14 | 12,1 |
| Buena | 91 | 78,4 |
| Excelente | 7 | 6,0 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 28, podemos observar la tendencia de la dimensión condiciones para el aprendizaje de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 3.4% considera que las condiciones para el aprendizaje se encuentran mal y a su vez el 12.1% de los docentes considera que se encuentran regularmente. Asimismo el 78.4% considera que se encuentran bien y el 6.0% menciona que se encuentran excelentes.

Gráfico 11

Creación de condiciones para el aprendizaje



d) Dimensión 4: Desarrollo del proceso de enseñanza

Tabla 29

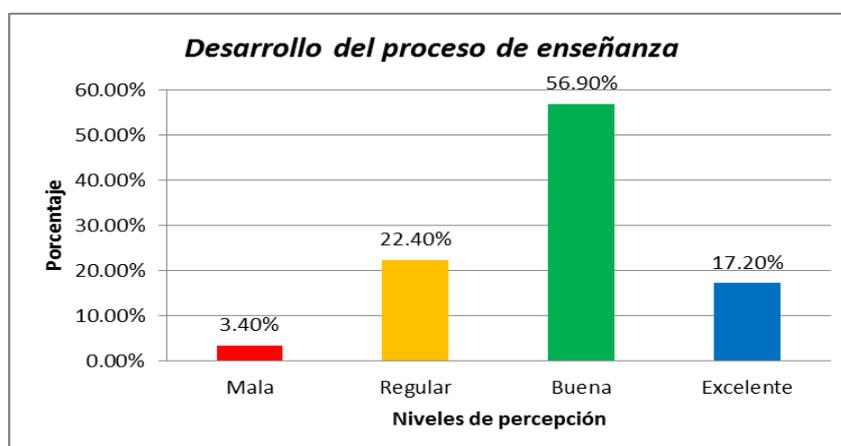
Desarrollo del proceso de enseñanza

| Nivel de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 4 | 3,4 |
| Regular | 26 | 22,4 |
| Buena | 66 | 56,9 |
| Excelente | 20 | 17,2 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 29, podemos observar la tendencia de la dimensión proceso de enseñanza de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 3.4% considera que los proceso de enseñanza se desarrollan mal y a su vez el 22.4% de los docentes considera que se desarrolla de regularmente. Asimismo el 56.9% considera que se desarrollan bien y el 17.2% menciona que se desarrollan de manera excelente.

Gráfico 12

Desarrollo del proceso de enseñanza



e) Dimensión 5: Evaluación de los aprendizajes

Tabla 30

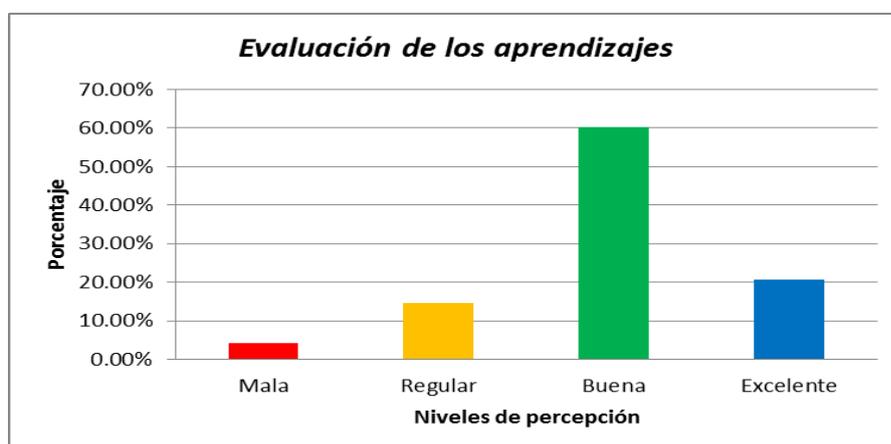
Evaluación de los aprendizajes

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 5 | 4,3 |
| Regular | 17 | 14,7 |
| Buena | 70 | 60,3 |
| Excelente | 24 | 20,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 30, podemos observar la tendencia de la dimensión proceso de enseñanza de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 4.3% considera que la evaluación de los aprendizajes se desarrollan mal y a su vez el 14.7% de los docentes considera que se desarrolla regularmente. Asimismo el 60.3% considera que se desarrollan bien y el 20.7% menciona que se desarrollan excelentemente.

Gráfico 13

Evaluación de los aprendizajes



f) Dimensión 6: Participa en la gestión de la escuela

Tabla 31

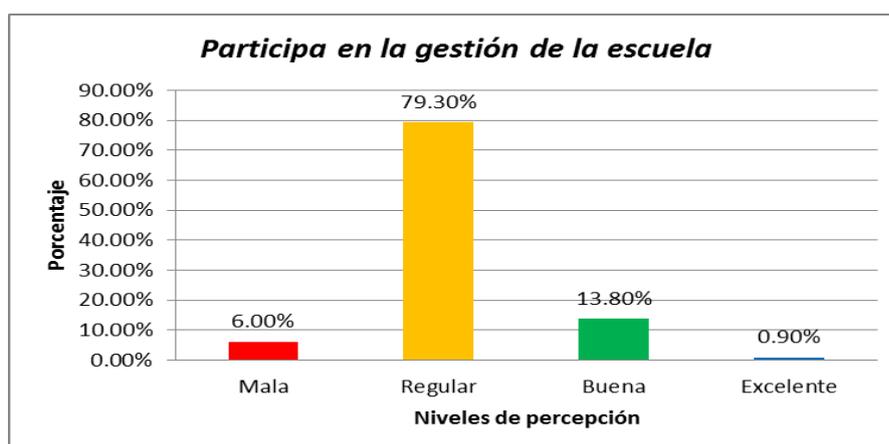
Participa en la gestión de la escuela

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 7 | 6,0 |
| Regular | 92 | 79,3 |
| Buena | 16 | 13,8 |
| Excelente | 1 | 0,9 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 31, podemos observar la tendencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 6.0% considera que los participación en la gestión de la escuela se desarrollan mal y a su vez el 79.3% de los docentes considera que se desarrolla regularmente. Asimismo el 13.8% considera que se desarrollan bien y el 0.9% menciona que se desarrollan excelentemente.

Gráfico 14

Participa en la gestión de la escuela



g) Dimensión 7: Relación y colaboración con las familias y la comunidad

Tabla 32

Relación y colaboración con las familias y la comunidad

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 4 | 3,4 |
| Regular | 19 | 16,4 |
| Buena | 91 | 78,4 |
| Excelente | 2 | 1,7 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 32, podemos observar la tendencia de la dimensión relación y colaboración con las familias y la comunidad de la escuela de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 3.4% considera que los relación y colaboración con las familias y la comunidad se desarrollan mal el 16.4% de los docentes considera que se desarrollan regularmente. Asimismo el 78.4% considera que se desarrollan bien y el 1.7% menciona que se desarrollan excelentemente.

Gráfico 15

Relación y colaboración con las familias y la comunidad



h) Dimensión 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional

Tabla 33

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional

| Nivel de Percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Mala | 3 | 2,6 |
| Regular | 10 | 8,6 |
| Buena | 98 | 84,5 |
| Excelente | 5 | 4,3 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 33, podemos observar la tendencia de la dimensión reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 2.6% considera que la reflexión sobre su práctica y experiencia institucional se desarrollan mal y a su vez el 8.6% de los docentes considera que se desarrollan regularmente. Asimismo el 84.5% considera que se desarrollan bien y el 4.3% menciona que se desarrolla excelentemente.

Gráfico 16

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional



i) Dimensión 9: Ejerce su profesión

Tabla 34

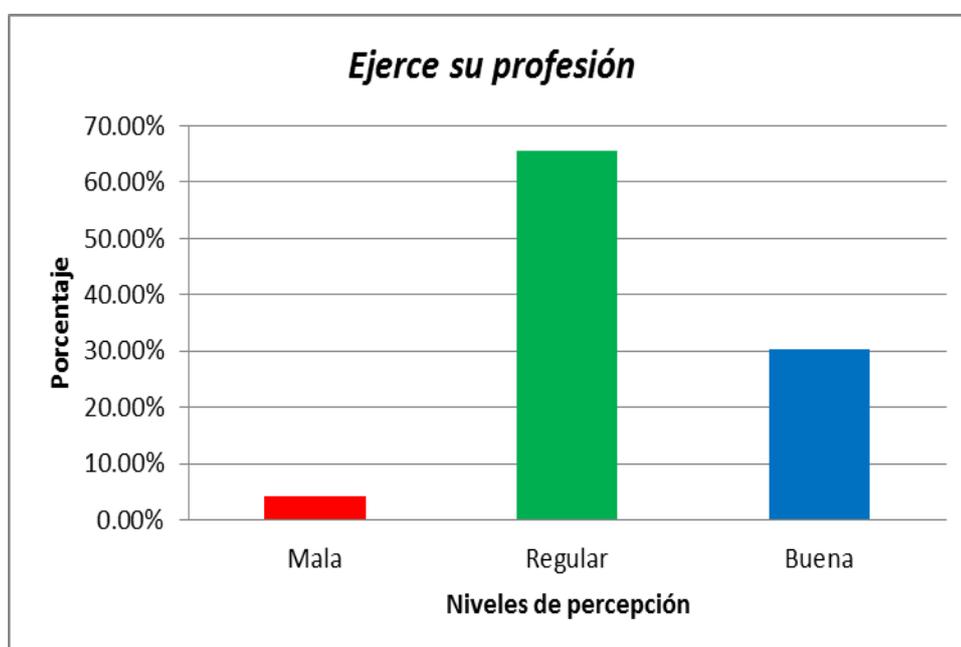
Ejerce su profesión

| Niveles de percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Mala | 5 | 4,3 |
| Regular | 76 | 65,5 |
| Buena | 35 | 30,2 |
| Total | 116 | 100,0 |

De acuerdo a los resultados de la tabla 34, podemos observar la tendencia de la dimensión ejerce su profesión de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 4.3% consideran que el ejercicio de su profesión se desarrolla mal y a su vez el 65.5% de los docentes considera que se desarrolla regularmente. Asimismo el 30.2% considera que se desarrollan bien.

Gráfico 17

Ejerce su profesión



4.3. Prueba de Hipótesis

Nuestra Hipótesis General que se ha sostenido en el estudio y que se formula X r Y , expresa lo siguiente:

Ho: No existe una relación significativa entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018

Ha: Existe una relación significativa entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Condición estadística

P > 0,05 = acepta hipótesis nula (Ho)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza

Tabla 35

Pruebas de normalidad de variables Competencias directivas y gestión de los aprendizajes

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Competencias directivas | ,253 | 116 | ,000 |
| Gestión de los aprendizajes | ,286 | 116 | ,000 |

Al analizar ambas variable podemos observar que no poseen una distribución normal, que nos indica que debemos emplear una prueba no paramétrica para determinar la relación entre ambas variables.

Tabla 36

Resultados de la correlación entre las variables competencias directiva y gestión de los aprendizajes.

| | | | Competencias Directivas (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|----------------------------|------------------------------------|--|
| Rho de Spearman | Competencias Directivas (agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,966** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,966** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva y significativa de $r = 0,996$ (donde $p < 0,05$) entre la variable: Competencias directivas y la variable: Gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la hipótesis general en el sentido que las competencias directivas se relaciona positiva y significativamente con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Descripción de los resultados de las variables: Competencias Directivas*Gestión de los aprendizajes tabulación cruzada.

Tabla 37

*Competencias Directivas*Gestión de los aprendizajes tabulación cruzada*

| | | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | | |
|--|--|--|-----------|-------|
| | | Buena | Excelente | Total |
| | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------|-----------|-------------|-------|-------|--------|
| Competencias | Buena | Recuento | 57 | 2 | 59 |
| Directivas (agrupada) | | % del total | 49,1% | 1,7% | 50,9% |
| | Excelente | Recuento | 0 | 57 | 57 |
| | | % del total | 0,0% | 49,1% | 49,1% |
| Total | | Recuento | 57 | 59 | 116 |
| | | % del total | 49,1% | 50,9% | 100,0% |

De acuerdo a los resultados de la tabla 36, podemos observar las tendencias de las competencias directivas y la gestión de los aprendizajes de acuerdo a los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha 2018; así el 50.9% considera que las competencias directivas se desarrollan bien y a su vez el 1.7% de los docentes considera que la gestión de los aprendizajes se desarrolla de forma excelente y 49.1% considera que se desarrollan bien. Asimismo, el 49.1% considera que las competencias directivas se desarrollan de forma excelente a su vez el 49.1% considera que la gestión de los aprendizajes se desarrollan de forma excelente.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: La planificación institucional no tiene relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: La planificación institucional si tiene relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 38

Prueba de hipótesis específica 1

| | | | Planificación institucional (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|--------------------------------|--|---|
| Rho de Spearman | Planificación institucional (agrupada) | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,304** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coefficiente de correlación | ,304** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva baja de $r = 0,304$ (donde $p < 0,05$) entre la Dimensión planificación institucional y la variable gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la primera hipótesis específica en el sentido que la planificación institucional si tiene relación positiva baja con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: La participación democrática no tiene una relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: La participación democrática si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 39*Prueba de hipótesis específica 2*

| | | | Participación democrática (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|----------------------------|--|---|
| Rho de Spearman | Participación democrática (agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,588** |
| n | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,588** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva moderada de $r = 0,588$ (donde $p < 0,05$) entre la: Dimensión participación democrática y la variable gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la segunda hipótesis específica en el sentido que la participación democrática si tienen una relación positiva moderada con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: Las condiciones operativas No tiene una relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: Las condiciones operativas si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 40

Prueba de hipótesis específica 3

| | | | Condiciones operativas (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|-----------------------------|-----------------------------------|--|
| Rho de Spearman | Condiciones operativas (agrupada) | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,313** |
| n | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coefficiente de correlación | ,313** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva baja de $r = 0,313$ (donde $p < 0,05$) entre la: Dimensión condiciones operativas y la variable gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la tercera hipótesis específica en el sentido que las condiciones operativas si tienen una relación positiva baja con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: Los procesos de evaluación de la gestión institucional No tiene una relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: Los procesos de evaluación de la gestión institucional si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 41

Prueba de hipótesis específica 4

| | | | Evaluación de la gestión institucional (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|---|--|---|--|
| Rho de Spearman | Evaluación de la gestión institucional (agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 116 | ,574** ,000 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,574** ,000 116 | 1,000 . 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva baja de $r = 0,574$ (donde $p < 0,05$) entre la Dimensión condiciones operativas y la variable gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la cuarta hipótesis específica en el sentido que los procesos de evaluación de la gestión institucional si tienen una relación positiva baja con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones

Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Prueba de Hipótesis específica 5

Ho: La comunidad de aprendizaje no tiene una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: La comunidad de aprendizaje tiene una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 42

Prueba de hipótesis específica 5

| | | | Comunidad de aprendizaje (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| Rho de Spearman | Comunidad de aprendizaje (agrupada) | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,619** |
| n | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coefficiente de correlación | ,619** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva moderada de $r = 0,619$ (donde $p < 0,05$) entre la: Dimensión comunidad de aprendizaje y la variable gestión de los aprendizajes. Al tenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la quinta hipótesis

específica en el sentido que la comunidad de aprendizaje si tienen una relación positiva moderada con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Prueba de Hipótesis específica 6

Ho: Los procesos pedagógicos si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Ha: Los procesos pedagógicos si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

Tabla 43

Prueba de hipótesis específica 6

| | | | Procesos pedagógicos (agrupada) | Gestión de los aprendizajes (agrupada) |
|-----------------|--|----------------------------|---------------------------------|--|
| Rho de Spearman | Procesos pedagógicos (agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,810** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 116 | 116 |
| | Gestión de los aprendizajes (agrupada) | Coeficiente de correlación | ,810** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 116 | 116 |

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

Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una relación positiva alta de $r = 0,810$ (donde $p < 0,05$) entre la Dimensión procesos pedagógicos y la variable gestión de los aprendizajes. Al

tenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se acepta la quinta hipótesis específica en el sentido que los procesos pedagógicos si tienen una relación positiva alta con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.

4.4. Discusión de los resultados

Los resultados entusiasman los objetivos de investigación expuestos. Los resultados obtenidos determinan que las competencias directivas se relacionan con la gestión de los aprendizajes, de acuerdo con las apreciaciones de los docentes encuestados de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Yanacancha 2018, en relación a los resultados de la investigación, se informa lo siguiente:

Respecto al objetivo general, ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?, según los resultados estadísticos de la correlación de Spearman igual a 0,966 y el grado de significancia de $p=0,000$ nos permiten establecer que existe una correlación positiva muy alta entre las competencias directivas y la gestión de los aprendizajes.

En conclusión el planteamiento del problema en referencia a las competencias directivas es sin duda una variable que tiene mucha influencia sobre la gestión de los aprendizajes en los estudiantes del nivel secundaria y correspondería a un conjunto de impresiones compartidas.

Según la investigación de Basilio (2014), los resultados al análisis estadístico dieron cuenta de la existencia de un nivel de correlación positiva alta $r=0,884$ entre las variables: competencias directivas y gestión educativa en los directivos de primaria y secundaria del distrito de Hualmay UGEL 09. En

referencia a la hipótesis específica uno: La planificación institucional tiene una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según las percepciones de los docentes existe una correlación positiva baja representando en el resultado estadístico Spearman de $r = 0,304$; y el grado de significancia de $p = 0,001$; este hallazgo nos permite establecer la importancia del reconocimiento por parte del director de las fortalezas, debilidades y necesidades entre otros aspectos de su institución educativa y su consideración de los mismos como insumo para la formulación en consenso de la visión, misión e instrumentos de gestión escolar; estableciendo metas, objetivos e indicadores en función de lo que se quiere lograr respecto al aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, en la hipótesis específica dos, se reporta la existencia de una relación positiva moderada de $r = 0,588$ y un grado de significancia de $p = 0,000$ entre la dimensión: Participación democrática y la variable gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018. Esto nos ratifica el importante papel que desempeña el director en la conducción de la escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico, fomentando mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa a través de los comités de aula, APAFA, CONEI y otros espacios de la sociedad. Donde se establezcan relaciones interpersonales positivas y se considere las necesidades e individualidades de las personas en respeto a la diversidad; en relación con los logros de aprendizaje obtenidos y las necesidades identificadas de la escuela.

Con respecto a la hipótesis específica tres, las condiciones operativas y su relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco

2018., la investigación realizada nos muestra que según la correlación de Spearman si existe correlación positiva baja de $r = 0,313$ y un grado de significancia de $p=0,001$ lo cual es acorde con el trabajo.

El reconocimiento y comunicación que realiza el director sobre las necesidades de infraestructura, de equipamiento y materiales educativos, que requieren la institución educativa y su consideración en la planificación de costos y/o presupuestos. Además de la planificación para el uso adecuado del tiempo en las diferentes actividades como son: el cumplimiento de las horas lectivas, la calendarización del año escolar, la jornada escolar y los horarios de trabajo; originan espacios encaminados al logro de aprendizajes por los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis específica cuatro, la dimensión: los procesos de evaluación de la gestión institucional y su relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018. La investigación realizada nos muestra que según la correlación de Spearman si existe correlación positiva moderada de $r = 0,574$ y un grado de significancia de $p=0,000$ esto confirma la hipótesis cuatro de nuestra investigación.

Es importante que los directores fomenten formas de evaluación de la gestión de la institución, facilitando la generación y el acceso del conocimiento por todos los actores educativos; para el desarrollo y organización de la información institucional que permita reflexionar y redirigir sus acciones a la mejora de los proceso pedagógico de forma que asegure que todos los estudiantes aprendan.

Con respecto a la hipótesis específica quinto, la dimensión: comunidad de aprendizaje y su relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018. La investigación realizada nos muestra que según

la correlación de Spearman si existe correlación positiva moderada de $r = 0,619$ y un grado de significancia de $p=0,000$ esto confirma la hipótesis quinta de nuestra investigación.

Los directores deben reconocer las necesidades de desarrollo profesional de su equipo docente, a partir de la identificación de sus fortalezas y debilidades en su práctica, debe generar espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa; con el objetivo de mejorar su desempeño en relación a su práctica pedagógica e implementar de proyectos educativos centrados en consecución de los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a la hipótesis específica seis, la dimensión: los procesos de pedagógicos y su relación con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018. La investigación realizada nos muestra que según la correlación de Spearman si existe correlación positiva moderada de $r = 0,810$ y un grado de significancia de $p=0,000$ esto confirma la hipótesis sexta de nuestra investigación.

Es importantes que el director comprenda y analice de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el marco Curricular Nacional y los elementos del sistema curricular como: el marco curricular regional, los mapas de progreso y las rutas del aprendizaje para fomentar la reflexión de los docente sobre el significado de diversificar e incorporar las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para la mejora de los procesos pedagógicos sopesando los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes al finalizar cada ciclo y nivel de estudio.

Si bien los resultados demuestran que las competencias directivas se relaciona con la gestión de los aprendizajes realizado por los docentes en cuanto a la práctica pedagógica para mejorar los aprendizajes de los

estudiantes, (Medina & R, 2014) mencionan que las competencias de gestión del equipo directivo son esenciales para la transformación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de innovación que beneficie a los integrantes de la organización educativa, especialmente de los estudiantes. Se constató que los directores líderes reafirman la pertinencia y necesidad de poseer competencias a fin de poder impulsar programas educativos de mejora para los estudiantes. Así mismo, Porras (2013), halló que a través de la implantación de un sistema de gestión de calidad que se basa en diversas estrategias gestoras de calidad permiten mejorar la calidad de educación de los estudiantes de educación básica. En tanto, Penalva, Hernández y Guerrero (2013) reportan la importancia de la gestión eficaz del docente en el aula (competencia).

Por su parte Reoyo (2013) en su investigación respecto a la autoeficacia como una de las competencias del docente identifica ocho categorías: conocimientos en el dominio, planificación y organización, gestión y desarrollo de las clases, innovación educativa, transmisión de conocimientos, relaciones interpersonales, ética personal y compromiso profesional. Considera importante el manejo y aplicación de estas competencias por los docentes para que sus estudiantes mejoren sus aprendizajes. En esa línea (Drinot, 2012), en su investigación sobre la autoeficacia y la calidad del manejo del aula, indican que los docentes que muestran unas creencias más altas de autoeficacia reportan una mejor práctica pedagógica y un mejor manejo de sus aulas y el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

Salinas, Barabarán, & Lizana (2014) reporta que la calidad de la gestión pedagógica (centrada en los aprendizajes de los estudiantes) tiene relación con la práctica docente. Se puede manifestar entonces que si los directivos de una institución educativa centran su gestión en el aspecto

pedagógico van a contribuir a mejorar la práctica profesional de los docentes y consecuentemente el logro de los aprendizajes por los estudiantes.

En esta línea, Yabar (2013) en su investigación sobre la gestión educativa del equipo directivo y la práctica docente, encontró que ambas variables se relacionan, lo que nos revela que a una mejor gestión del equipo directivo implica mejorar la práctica de los docentes para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes en educación básica.

CONCLUSIONES

Primera

Los resultados obtenidos permiten deducir que existe una relación significativa positiva entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r= 0,966$ y una significancia estadística de $p=0,032$. En consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto las competencias directivas tienen una importancia decisiva en la gestión de los aprendizajes y estas influyen en los resultados del aprendizaje de los estudiantes; por consiguiente la organización educativa permite lograr un alto desempeño, si se promueve el fortalecimiento de las competencias en los directivos, mediante una preparación o formación continua y el seguimiento de las acciones implementadas en cada una de las instituciones educativas en cuanto a: la gestión, la implementación del control y la evaluación, los que van a aportar desarrollar a una organización eficaz que responda las demandas de la comunidad y el país.

Segunda

La evaluación de los resultados nos permite identificar que existe correlación positiva débil entre la planificación institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r= 0,304$, con una significancia estadística de $p=0,001$. En consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador. Las instituciones educativas disponen de un documento normativo que sirve como guía, como son el proyecto educativo institucional y otros instrumentos de gestión; los cuales orientan el desarrollo de la competencia directiva en la dimensión

de la planificación institucional para que pueda construir e implementar nuevas reformas educativas en la institución educativa,

Tercera

El análisis de los resultados nos muestra que existe correlación positiva moderada entre la participación democrática y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r= 0,588$ y una significancia estadística de $p=0,000$. Por esta razón, se acepta la hipótesis del investigador, en cuanto a la dimensión participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad; centrados en el respeto, el estímulo, la colaboración y la identificación de la diversidad va a favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Cuarta

La evaluación de los resultados nos indica que si existe una relación positiva débil entre las condiciones operativas y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r= 0,313$ con una significancia estadística de $p=0,001$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Las competencias directivas en la dimensión condiciones operativas, permite administrar con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; para prevenir los riesgos, favoreciendo las condiciones operativas se espera asegurar el logro de los aprendizajes en todas y todos los estudiantes,

Quinta

El análisis de los resultados nos muestra que existe relación positiva moderada entre los procesos de evaluación de la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de

Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r = 0,574$ con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo expuesto, se acepta la hipótesis del investigador en donde la competencia directiva en cuanto a la dimensión de los procesos de evaluación de la gestión institucional y rendición de cuentas, es uno de aspectos más importantes que el director debe desempeñar con liderazgo, en el contexto de desarrollo de aprendizajes de calidad por los estudiantes.

Sexto

De la evaluación de los resultados nos muestra que existe relación positiva moderada entre la dimensión comunidad de aprendizaje y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r = 0,619$ con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador en donde la competencia directiva en cuanto a la dimensión comunidad de aprendizaje permite generar espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los directivos y docentes donde prime la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y del clima escolar de la institución.

Séptimo

El análisis de los resultados nos muestra que existe relación positiva alta entre los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018, según la correlación de Spearman de $r = 0,810$ con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador en donde la competencia directiva en cuanto a la dimensión de los procesos pedagógicos, es necesario administrar la calidad de los procesos pedagógicos de enseñanza y aprendizaje al interior de la institución educativa, mediante el acompañamiento y monitoreo

estructurado para la reflexión conjunta, fomentando el logro de los aprendizajes por los estudiantes.

RECOMENDACIONES

Primera:

Consolidar el desarrollo de las competencias directivas de forma que se incremente de manera positiva su influencia en la gestión de los aprendizajes de las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018. Por ello los directivos deben participar de manera permanente en proyectos de especialización y actualización a fin de aplicarlos en la gestión institucional.

Segunda:

Identificar los procesos de planificación relacionados al mejoramiento de la gestión de los aprendizajes desarrollados por los docentes, con la finalidad de identificar las dificultades y dar solución en forma integral para lograr el desarrollo de una educación de calidad.

Tercera:

Mejorar el proceso de comunicación el aprendizaje colaborativo entre directivos, docentes, padres de familia y aliados; de forma que se tome decisiones en un escenario de evaluación de las diferentes alternativas en su conjunto y donde cada uno de los integrantes asuma un compromiso real para el logro de los objetivos institucionales.

Cuarto

Facilitar la asistencia técnica, que les permitan identificar las condiciones operativas de la institución educativa para gestionar con igualdad y eficacia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; además de prevenir los riesgos, garantizando las condiciones óptimas para un aprendizaje de calidad de todas y todos los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- A., C. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE.
- Atwell, P. (2009). ¿Que es una competencia? *Revista interuniversitaria Sociedad iberoamericana de pedagogía social*, p 21-43.
- Ausubel, David, Novak, Joseph y Hanesian, Helen. (1997). *Psicología Educativa, un punto de vista cognositivo*. México: Trillas, p 300.
- Basilio. (2014). "Competencias Directivas y Gestión Educativa en Instituciones Educativas de los niveles de primaria y secundaria del distrito de Hualmay", *UGEL N° 09, 2014*. Hualmay: UNJFSC.
- Boyatzis, R. E. (2002). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor*, p 247-258.
- Bruner, J. (2004). *Desarrollo Cognitivo y Educación*. Madrid, p155.
- Bunk, G. (1994). La Transmisión de las Competencias en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, p 8-14.
- Campo, A. (2004). *Se busca director*. Barcelona: Bilbao, p 147.
- Carbajal, A., Centeno, C., Wtson, R., & Martinez. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. *Scielo*, p 63- 72.
- Cardenas, A., Soto, A., Dobbs, E., & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagogico para una reconceptualizacion. *Educacion y educadores*, p 479-496.

- Carmona, G., & Martínez, F. (2009). Aproximación al concepto de "competencias emprendedoras: valor social e implicaciones educativas". *Revista iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio en educación*, 7.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Carreras, I. y. (2005). *El Debate sobre las Competencias en la Enseñanza*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Cervini, R. (2001). Efecto de la "oportunidad de aprender" sobre el logro en matemáticas en la educación básica argentina. *Revista electronica de investigacion educativa*, p 3.
- Cervini, R. (29 de septiembre de 2001). *Participación familiar y logro académico del alumno*. Buenos Aires: UNICEF .
- Chinchilla, C. y. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas de gerentes. *Harvard Deusto Business Review*, p 10-27.
- Cuesta, A. (2010). La gestión del talento humano. *Revista latinoamericana de psicología*, p 448.
- Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Las competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. Chiclayo: UNCH.
- Drinot, M. (2012). La autoeficacia docente en la práctica pedagógica. *UPC*, 42.
- Duncan, J. (2000). *Las ideas y la práctica de la administración: los principales desafíos en la era moderna*. Mexico: Oxford.
- De Zubiría Samper, Julián (1994): *Los Modelos Pedagógicos*. Fundación Alberto Merani. Bogotá, p 354.

Falivene, G. y Silva. (2004). "Desarrollo de competencias directivas en la administración pública nacional argentina; avances de una investigación basada en historias de aprendizaje", IX congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del estado y de la Administración pública, Madrid España, 2 al 5 Nov. 2004.

Fernandez, T. B. (2004). *Fundamentos teoricos de los conceptos propuestos a ser observados en los modulos permanentes del sistema de cuestionarios de contexto para el ciclo de evaluaciones*. Mexico: INNE.

Flores, S. (2018). "Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa "San Cristóbal" de Huamali – Jauja". Jauja: UCV.

García, V. S. (2014). *La gestión del aprendizaje en las escuelas primarias ECEA*. Mexico: INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gomez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, p 49-55.

Guerrero. (2012). *Marco del buen desempeño directivo*. LIMA: PESEM.

Guerrero, L. (2015). *Modelo escuelas marca peru. rasgos y resultados que las definen y procesos*. Lima: MINEDU.

Hall, G., & Hord, S. (2011). *Implementing change patterns principles and potholes*. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson

Hernandez, R. e. (1994). *Metodología de la investigacion*. Mexico: Interamericana editores.

Hoyle, J., English, F., & Steffy, B. (2002). *Catitudes del directivo de centro docentes*. *Centro de estudios ramon areces*, 24-26.

- Levy-Leboyec, C. (2003). *Gestion de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Barcelona: Gestion 2000.
- LOPÉZ, R. (2010). *MANUAL DE USO DE CAMTASIA*. MADRID: Biblioteca Universidad Complutense.
- Martínez, F. y. (2009). aproximación al concepto de “competencias emprendedoras”: valor social e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*, p 82-97.
- Mc Donnell, L. (1995). Oportunidad de aprender como concepto de investigación e instrumento de política. *Evaluación educativa*, p 305-322.
- McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"*. New York: American Psychologist.
- Medina, A., & R, G. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva educativa*, p 91-113.
- MINEDU. (s.f.).
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Perú.
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño directivo. *MINEDU*, p 34.
- Murillo Torrecilla, F. J. (2006). Murillo Torrecilla, F. Javier. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, p. 11-24 .
- Murillo, F. (2006). *Dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*.

- OCDE. (2010). Panorama de la Educación: indicadores de la OCDE. OCDE, 14-32.
- Ortiz, R. A. (2009). Sobre la necesidad de un nuevo enfoque para la identificación, medición y desarrollo de competencias. *Revista de ciencias estratégicas*, p 243- 250.
- Pereda Marín, B. B. (2002). Gestión del recurso humano y gestión del conocimiento. *Revista global*, p 43-54.
- Porras, E. (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio. *Dialnet*, 13-20.
- Pozner, P. (2015). *Competencias para la profesionalización de la Gestión educativa*. Buenos aires: IIPE.
- Prieto, J. (1997). Gestión de competencias. *Ed. gestión*, p 13.
- Puga Villarreal, J., & Cerna, M. (2008). Competencias directiva en escenarios globales. *Universidad ICESI*, p. 87-103.
- Ramirez, V. (2018). “*Las competencias directivas en la gestión escolar de la Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, Nivel Secundaria – Tacna, 2018*”. Tacna: UNJBG.
- Reoyo, N. (2013). *Autoeficacia percibida docente en Educación Secundaria Obligatoria: perspectivas de alumnos, profesores y futuros profesores*. Valladolid: Universidad Valladolid.
- Ruiz, G. ., (2012). *Marco de referencia para la evaluación de condiciones básicas para la enseñanza y el aprendizaje*. Mexico: INEE.

- Salinas, J., Barabaran, B., & Lizana, A. (2014). Competencias docentes para los nuevos escenarios de aprendizaje. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, p 145- 163.
- Sánchez, H. y. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial visión universitaria.
- Soubal Caballer, S. (2004). *Algunas consideraciones sobre la gestión del aprendizaje y el modelo didáctico del proceder investigativo*. Chile: INACAP.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence ot work*. New York.
- Teixido, J., & Bofil, J. (2007). "Aires nuevos en la dirección escolar", en organización y gestión educativa. *Revista de educación*, p 9-12.
- Tejada, J. (1999). Acerca de las Competencias Profesionales. *dewey.uab*, p 4-8.
- Tobón, S. (2010). *Formación Integral y Competencias. Pensamiento Complejo, Currículo Didáctica y Evaluación*. Bogota.
- UNESCO. (2015). Declaración de Incheon. Educación 2030. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida. *Foro mundial sobre educación*. UNESCO.
- Uribe, M. (2007). "Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: Experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile". *Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio de Educación*, 5.
- Van Beirendonck, L. (2004). Management des competences. *Redalyc*, p 12-23.
- Villa, A. (2003). *Elementos significativos de la LOCE con relación a las competencias directivas*. Madrid: Ponencia al VII congreso de Educación y Gestión.

- Vossio, R. (2002). Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas. *Boletín Cinterfor*, p 51-73.
- Yabar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la institución educativa privada santa isabel de hungria cercado de lima*. Lima: UNMSM.
- Yañiz, C. (2008). *Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado*. Barcelona: Revista de docencia universitaria.
- Zavaleta, L. (2011). *Diseños de investigación*. Mexico: UPAO.

ANEXOS



Instrumento de evaluación

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre: Las competencias directivas, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca

| DIMENSIÓN 01: Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos Pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. | VALORACIÓN | | | |
|---|------------|---|---|---|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ítems | | | | |
| 1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | | | | |
| 2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje. | | | | |

| DIMENSIÓN 02: Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la Institución Educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. | VALORACIÓN | | | |
|---|------------|---|---|---|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ítems | | | | |
| 3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| aprendizaje. | | | | |
| 4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | | | | |
| 5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | | | | |
| 6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural. | | | | |

| | | | | |
|---|-------------------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN 03: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficacia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos. | VALORACION | | | |
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| 8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes. | | | | |
| 9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. | | | | |
| 10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | | | | |
| 11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | | | | |

| | | | | |
|--|-------------------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN 04: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. | VALORACIÓN | | | |
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes | | | | |
| 13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje. | | | | |
|---|--|--|--|--|

| DIMENSIÓN 05: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. | VALORACIÓN | | | |
|--|-------------------|----------|----------|----------|
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | | | | |
| 16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | | |
| 17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | | | | |

| DIMENSIÓN 06: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de asegurar el logro de las metas de aprendizaje. | VALORACIÓN | | | |
|--|-------------------|----------|----------|----------|
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Orienta y promueve la implementación del CNEB. | | | | |
| 19. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | | |
| 20. Propicia el conocimiento y empoderamiento de los procesos pedagógicos y didácticos de la microplanificación curricular (sesiones de aprendizaje). | | | | |
| 21. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | |
| 22. Monitorea y orienta la contextualización y adaptación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en función del propósito de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 23. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | | |
| 24. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de los desempeños precisados para la microplanificación curricular y los respectivos instrumentos a emplear. | | | | |
| 25. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | | | | |



Instrumento de evaluación
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE: GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre: Las competencias directivas, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Valoración:

4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca

| DIMENSIÓN 01: | VALORACIÓN | | | |
|---|-------------------|----------|----------|----------|
| Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. | | | | |
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales. | | | | |
| 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | |
| 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | |

| DIMENSIÓN 02: | VALORACIÓN | | | |
|--|-------------------|--|--|--|
| Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos | | | | |

| disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ítems | | | | |
| 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | |
| 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | |
| 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | |
| 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | | | | |
| 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | |
| 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | |
| 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo. | | | | |

| DIMENSIÓN 03: | VALORACION | | | |
|---|-------------------|----------|----------|----------|
| Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. | | | | |
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | |
| 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | |
| 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | |
| 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| educativas especiales. | | | | |
| 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | |
| 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | |
| 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | |

| DIMENSIÓN 04: | VALORACIÓN | | | |
|---|-------------------|----------|----------|----------|
| Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. | | | | |
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. | | | | |
| 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | |
| 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | |
| 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. | | | | |
| 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | | |
| 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | |
| 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | |

| DIMENSIÓN 05: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales. | VALORACIÓN | | | |
|--|------------|---|---|---|
| INDICADORES DE DESEMPEÑO | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | |
| 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | |
| 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | |
| 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | | | | |

| DIMENSIÓN 06: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. | VALORACIÓN | | | |
|---|------------|---|---|---|
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | |
| 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. | | | | |
| 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | |

| DIMENSIÓN 07: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. | VALORACION | | | |
|--|-------------------|---|---|---|
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | |
| 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | |
| 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. | | | | |

| DIMENSIÓN 08: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. | VALORACION | | | |
|---|-------------------|---|---|---|
| Ítems | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | |
| 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | |
| 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | |

| DIMENSIÓN 09: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | VALORACION | | | |
|---|-------------------|---|---|---|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Ítems | | | |
|---|--|--|--|
| 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. | | | |
| 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | |

III. OPINION DE APLICABILIDAD

PUEDE APLICARLO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

V. DATOS DEL EXPERTO

| | |
|------------------------|---|
| APELLIDOS Y NOMBRES | PACHECO PALOMINO, Katherine Mery |
| DOCUMENTO DE IDENTIDAD | 09223920 |
| MENDION DEL GRADO | Docencia y Gestión Educativa |
| PROCEDENCIA | Universidad Cesar Vallejo |
| SELLO Y FIRMA |  Mg. Mery K. Pacheco Palomino DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA CÓD. A01204885 |
| FECHA DE VALIDACIÓN | 12/03/2018 |



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

| | |
|-------------------------------|---|
| INSTITUCION EDUCATIVA | Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión |
| AUTOR | Bach. GUZMAN ROQUE KATTY |
| TITULO DEL PROYECTO | COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNADARIA DEL ÁMBITO URBANO DEL DISTRITO DE YANACANCHA 2018 |
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO | <i>GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES</i> |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0- 20% | | | | REGULAR 21- 40% | | | | BUENA 41- 60% | | | | MUY BUENA 61-80%% | | | | EXCELENTE 81- 100% | | | |
|---------------------------|---|-------------------|------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|-------|--------------------|-------|-------|--------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables en una institución educativa. | | | | | | | | | | | | | | | 75 | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | 77 | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para relacionar las variables. | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |
| 7. COMPETENCIA | Basado en aspectos teóricos – científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los ítems, indicadores y dimensiones. | | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es adecuado al tipo de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |

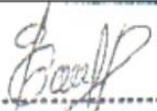
III. OPINION DE APLICABILIDAD

PUEDE APLICARLO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

V. DATOS DEL EXPERTO

| | |
|------------------------|---|
| APELLIDOS Y NOMBRES | GALLARDO PONCE, Gloria Luz |
| DOCUMENTO DE IDENTIDAD | 21115267 |
| MENCION DEL GRADO | DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA |
| PROCEDENCIA | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO |
| SELLO Y FIRMA |  ----- Mg. Gloria L. Gallardo Ponce DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA CÓD. A01204883 |
| FECHA DE VALIDACIÓN | 21/03/2018 |

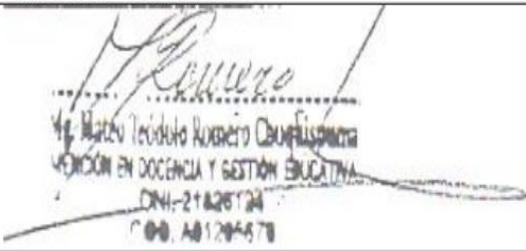
III. **OPINION DE APLICABILIDAD**

PUEDE APLICARLO

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN**

80

V. **DATOS DEL EXPERTO**

| | |
|-------------------------------|---|
| APELLIDOS Y NOMBRES | ROMERO CHUQUISPIMA, Mateo Teóduo |
| DOCUMENTO DE IDENTIDAD | 21826124 |
| MENCION DEL GRADO | DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA |
| PROCEDENCIA | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO |
| SELLO Y FIRMA |  |
| FECHA DE VALIDACIÓN | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Las competencias directivas y la mejora de la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas del nivel secundaria del ámbito urbano del distrito de Yanacancha, Pasco 2018

| PROBLEMA A INVESTIGAR | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | METODOLOGÍA |
|--|--|---|---|--|--|--|---|
| | | | VARIABLE 1: COMPETENCIAS DIRECTIVAS | | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems | Escala/Niveles | |
| <p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué nivel de relación existe entre la planificación institucional y la gestión de los aprendizajes en</p> | <p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>Objetivos específicos a) Explicar el nivel de relación que existe entre la planificación institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre las competencias directivas y la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>Hipótesis específicas H1 La planificación institucional si tiene relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de</p> | <p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Planificación institucional - Participación democrática - Condiciones operativas - Evaluación de la gestión institucional | <ul style="list-style-type: none"> MBDDir desempeños 1 y 2 MBDDir desempeños 3 al 6 MBDDir desempeños 7 al 11 MBDDir desempeños 12 al 14 | <ul style="list-style-type: none"> 4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca | <p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Diseño descriptivo Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Ox</p> <p style="text-align: center;">M r</p> <p style="text-align: center;">Oy</p> <p>Dónde: M = Alumnos. Ox= Competencias directivas Oy = Gestión de los aprendizajes r = Relación</p> |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--------------------------------|--|--|--|---|--|--|--|
| <p>las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>b) ¿Qué nivel de relación existe entre la participación democrática y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>c) ¿Qué nivel de relación existe entre las condiciones operativas y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria</p> | <p>Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>b) Explicar el nivel de relación que existe entre la participación democrática y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>c) Explicar el nivel de relación que existe entre las condiciones operativas y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de</p> | <p>Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>H2 La participación democrática si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>H3 Las condiciones operativas si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>H4 Los procesos de evaluación de la</p> | <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> | Comunidad de aprendizaje | de | MBDDir desempeños 15 al 17 | | | | | | |
| | | | | Procesos pedagógicos | | MBDDir desempeños 18 y 21 Precisados (4) | | | | | | |
| | | | | VARIABLE 2: GESTION DE LOS APRENDIZAJES | | | | | | | | |
| | | | | DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems | | | Escala/Niveles | | | |
| | | | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Competencia 1 Competencia 2 | Desempeño 1 al 3 Desempeño 4 al 10 | | | 4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Pocas veces 1 = Nunca | | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5 | Desempeño 11 al 17 Desempeño 18 al 24 Desempeño 25 al 29 | | | | | | | | | | |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Competencia 6 Competencia 7 | Desempeño 30 al 32 Desempeño 33 al 35 | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|--|--|
| <p>del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>d) ¿Qué nivel de relación existe entre los procesos de evaluación de la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>e) ¿Qué nivel de relación existe entre la comunidad de aprendizaje y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones</p> | <p>Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>d) Explicar el nivel de relación existe entre los procesos de evaluación de la gestión institucional y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>e) Explicar el nivel de relación que existe entre la comunidad de aprendizaje y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria</p> | <p>gestión institucional si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>H5 La comunidad de aprendizaje tiene una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>H6 Los procesos</p> | <p>Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | <p>Competencia 8</p> <p>Competencia 9</p> | <p>Desempeño 36 al 38</p> <p>Desempeño 39 al 40</p> | | |
|---|---|---|--|---|---|--|--|

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> <p>f) ¿Qué nivel de relación existe entre los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018?</p> | <p>del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> <p>f) Explicar el nivel de relación existe entre los procesos pedagógicos y la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> | <p>pedagógicos si tienen una relación significativa con la gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas del Nivel secundaria del Ámbito Urbano del Distrito de Yanacancha, Pasco 2018.</p> | | | | | |
| | | | | | | | |

