



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y
Capacitación de Directores en las competencias y
desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTORA:

Mgtr. Carmen María Astocondor Gonzales

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

**LIMA PERÚ
2019**

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): ASTOCONDOR GONZALES, CARMEN MARIA

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad*, ha sustentado la tesis titulada:

POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTORES EN LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL 07. LIMA, 2018

Fecha: 15 de enero de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Joaquín Vertiz Osoreo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

Firma:

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Ampliar sus recomendaciones*
- *Ampliar su discusión*
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi amado esposo, hijos Tania, Ricardo y Sol, a mis padres que me inculcaron el esfuerzo para la consecución de mis objetivos y metas profesionales.

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector y fundador de la Universidad César Vallejo, por su compromiso con el magisterio peruano, al ofrecer un programa de Doctorado, que me dio la oportunidad de estudiar y culminar.

El agradecimiento al Doctor Núñez Lira, Luis Alberto por el apoyo en la orientación para hacer realidad mi trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen María Astocondor Gonzales, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI:06854648 con la tesis titulada “Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, enero del 2019.

Firma
DNI:

Presentación

Señores del jurado de la prestigiosa Universidad César Vallejo. Lima norte.

Presento ante Uds. El trabajo de investigación titulado Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Se realizó cumpliendo con los dispositivos legales exigidos por la Escuela de Posgrado, para optar el grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La investigación consta de las páginas preliminares y los siguientes capítulos: El primer capítulo trata sobre la introducción a la investigación. En el segundo capítulo se trata el marco metodológico. En el tercer capítulo se presenta los resultados de investigación, cuarto capítulo la discusión, quinto capítulo las conclusiones, sexto capítulo las recomendaciones, y séptimo capítulo las referencias y finalmente los anexos.

La presente investigación tuvo como objetivo: explicar la influencia de las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07, 2018.

La importancia del presente trabajo radica en que se probó que las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación de directores influyen significativamente en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07, 2018, con evidencias estadísticas, obtuvimos un valor de prueba $p = 0.0000$ el cual es altamente significativo, determinado con el estadígrafo inferencial regresión logística multimodal.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	49
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos	53

II. Método	54
2.1. Diseño de investigación	55
2.2. Variables, Operacionalización	57
2.3. Población y muestra	61
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.5. Métodos de análisis de datos	68
2.6. Aspectos éticos	69
III. Resultados	70
IV. Discusión	80
V. Conclusión	89
VI. Recomendaciones	93
VII. Referencias	96
Anexo	100
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. La Base de datos	
4. Validación de instrumentos	

Índice de tablas

Tabla 1	Definición de la variable independiente 1.	38
Tabla 2	Definición de la variable independiente 2.	38
Tabla 3	Operacionalización de la variable independiente 1.	73
Tabla 4	Operacionalización de la variable independiente 2.	74
Tabla 5	Operacionalización de la variable dependiente.	75
Tabla 6	Población y muestra	76
Tabla 7	Escala valorativa del instrumento 1.	78
	Resultados de la validación de los instrumentos por expertos	
Tabla 8	Escala valorativa del instrumento 2.	78
Tabla 9	Escala valorativa del instrumento 3.	79
Tabla 10	Validación por juicio de expertos	80
Tabla 11	Niveles de fiabilidad de los instrumentos	81
Tabla 12	Confiabilidad del instrumento 1	81
Tabla 13	Confiabilidad del instrumento 2	82
Tabla 14	Confiabilidad del instrumento 3	82
Tabla 15	Análisis descriptivo de la V. I 1.	87
Tabla 16	Análisis descriptivo de la V. I 2.	88
Tabla 17	Análisis descriptivo de la V. D.	89
Tabla 18	Prueba de la hipótesis general	90
Tabla 19	Resultados de la prueba de la primera hipótesis específica	91
Tabla 20	Resultados de la prueba de la segunda hipótesis específica	92
Tabla 21	Resultados de la prueba de la tercera hipótesis específica	93
Tabla 22	Resultados de la prueba de la cuarta hipótesis específica	94
Tabla 23	Resultados de la prueba de la quinta hipótesis específica	95

Índice de figuras

Figura 1	Análisis descriptivo de la V. I 1.	87
Figura 2	Análisis descriptivo de la V. I 2.	88
Figura 3	Análisis descriptivo de la V. D.	89

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo explicar la influencia de las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07, 2018.

El método aplicado en la investigación fue el cuantitativo de método hipotético deductivo, de tipo básica sustantiva, a nivel explicativo, el diseño fue no-experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 230 directores y sub directores, la muestra se realizó un censo a los participantes, obtenida a través de la técnica del muestreo probabilístico aleatorio simple, los instrumentos aplicados adjuntamos en anexos.

En la presente tesis se concluye que, las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018, de acuerdo al seudo cuadrado de Nagelkerke estimado en 65.1%. = 0.651.

Palabras claves: *Políticas públicas, capacitación, formación, competencias y desempeño.*

Abstract

The present investigation was aimed at. Explain the influence of public policies, the national program of training and training of directors in the competences and performance of the directors of UGEL 07, 2018.

The applied method was the quantitative deductive hypothetical approach, the type of research was applied, the level of the research was explanatory, the research design was quasi-experimental, the population was made up of 230 Directors and sub-directors, the sample was composed for 145 of them, obtained through the technique of simple random probabilistic sampling, the applied instruments are appended.

In the present thesis it is concluded that public policies, the national training and training program have a direct and significant influence with the competences and performance of the directors of the UGEL 07. Lima, 2018, according to the Nagelkerke pseudo-square estimated in 65.1%. = 0.651.

Keywords: *Public policies, training, competencies and performance.*

Resumo

A presente investigação teve como objetivo. Explicar a influência das políticas públicas, do programa nacional de treinamento e capacitação de conselheiros nas competências e desempenho dos diretores da UGEL 07, 2018.

O método aplicado foi a abordagem hipotética dedutiva quantitativa, o tipo de pesquisa foi aplicado, o nível da pesquisa foi explicativo, o desenho da pesquisa foi quase experimental, a população foi composta por 230 diretores e sub-diretores, a amostra foi composta para 145 deles, obtidos através da técnica de amostragem probabilística aleatória simples, os instrumentos aplicados são anexados.

Nesta tese conclui que as políticas públicas, o programa nacional de formação e treinamento tem influência direta e significativa com as habilidades e desempenho dos administradores das UGELs 07. Lima, 2018, de acordo com a praça pseudo Nagelkerke estimado $65,1\% = 0,651$.

Palavras-chave: *políticas públicas, formação , competências e desempenho.*

I. introducción

1.1 Realidad Problemática

Teniendo en cuenta los cambios producidos en la mayoría de las empresas, organizaciones e instituciones, una de las que menos han asumido transformaciones a través de los años, son las instituciones educativas, que mantiene su estructura de años y las mismas relaciones de participación social de sus actores.

Las diferentes investigaciones realizadas sobre la escuela redefinen el papel que debe cumplir en asegurar los aprendizajes de los alumnos. En esa línea, Printy (2010) señala que las instituciones educativas se han convertido en una “unidad de análisis” para el mejoramiento educativo y los directivos resultan ser “los responsables” de los estudiantes (p.311).

Otra situación de análisis del problema de la escuela son los resultados de las evaluaciones internacionales y nacionales de los países latinoamericanos incluyendo el Perú, cuyos resultados dejan de ser menos que satisfactorios en logros de aprendizaje de los estudiantes; y esto sucede por la contraposición de una escuela, cuya estructura gira alrededor del docente y la enseñanza dejando de lado la demanda e interés de educar en este siglo XXI.

En las últimas décadas, los resultados de los desempeños de los sistemas educativos desdicen unos de otros, las pruebas internacionales como la de Pisa, que ubica en los últimos lugares a los países de Latinoamérica en el 2014; el Perú en el último lugar de los 65 países que participan en PISA, lectura, matemática y ciencias.

Un gran porcentaje de escuelas de los países latinoamericanos, tienen una gestión escolar orientada más al aspecto administrativo, normativo y de cumplimiento de funciones de los integrantes de la comunidad educativa, que caracteriza Printy (2010, p.350) lo común de las gestiones escolares está centrada en administrar, relegando a segundo plano los aprendizajes de los estudiantes. Por tanto, los cambios sustanciales que deben darse en la dirección

de las escuelas es uno de los principales objetivos y metas de las reformas en las políticas educativas para asegurar la eficacia de sus resultados en aprendizajes.

En Latinoamérica y el Caribe la gestión de los directores de las escuelas enfrentan problemas comunes que limitan los cambios y según Schettini& Pozner se hace urgente implementar estrategias de “capacitación y formación profesional” en concordancia con las capacidades de gestión de los que administran las escuelas para mejorar la acción de la gestión escolar que aseguren el fin de la escuela, aprendizajes de calidad para todos (2001, p.199)

Por tanto, según LLECE (2010), encargado de realizar el seguimiento del cumplimiento de la agenda de educación 2030 y el objetivo de desarrollo sostenible 4, urge la necesidad de cambios en la administración educativa a partir de redefinir las acciones de los directores en la escuela, precisando la importancia del “Estilo de liderazgo” para generar cambios en los procesos internos de las instituciones educativas y sus efectos en los resultados de los aprendizajes de los escolares.

Así mismo el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) sostiene que: El liderazgo escolar ha cobrado importancia sustancial para lograr aprendizajes de calidad en las instituciones educativas se constituyen una pieza clave la formación del gestor en las políticas públicas en educación a nivel nacional e internacional. (2001, p. 211)

Por otra parte, el informe TALIS (OCDE, 2009) precisa que no existe oposición entre un modelo de gestión administrativa y pedagógica a la vez ,muy por el contrario se complementa y si resulta importante ejercer el liderazgo; el informe señala el caso de Chile, donde se observa un ejercicio de liderazgo a partir de adecuar procesos de gestión en función a logros de aprendizaje que muchas veces encuentran contraposición con las exigencias “administrativas que impiden el desarrollo de liderazgo pedagógico”(Weinstein 2009); también el informe precisa que la experiencia española desde la perspectiva del directivo y docente muestran resultados bajos acerca de liderazgo pedagógico y

administrativo; a partir de la experiencia se decidió intervenir en la dimensión del liderazgo, con el proyecto “Mejorar el liderazgo escolar” (Improving school leadership), en el que participan entre otros Chile y España.

Se considera importante el aspecto del liderazgo, por desempeñar un papel importante en movilizar las actuaciones de los que integran la escuela a partir de una visión compartida en pro de los aprendizajes, gestionar “capacidades” de los docentes así como en el contexto adecuado para obtener resultados óptimos.

Para la OCDE (2010), es importante realizar cambios significativos en los sistemas educativos desde las reformas de políticas públicas que se centren en la “mejora de la enseñanza, aprendizaje, curriculum, las habilidades docentes, liderazgo y evaluación”. Teniendo en cuenta que solo será posible si las políticas públicas consideran el “contexto” y que se puedan “implementar”.

Pont, Nusche y Noorman (2008) “El liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación. [...] Los responsables de la Política educativa necesitan mejorar la calidad del liderazgo escolar y hacerlo viable”.

Por tanto, se hace necesario una formación de inicio y en cumplimiento de sus funciones para los directores, considerando la capacitación específica en estrategias para lograr mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes según informe de OCDE (2008); en esa línea urge la necesidad de un cambio en las escuelas desde la dirección misma y la nueva mirada de gestionar a partir de desarrollar las capacidades de todos los actores de la escuela.

En Chile, se considera la difícil situación para el desarrollo del liderazgo del directivo y maestros, sobre las responsabilidades que tienen hoy en día, y que necesitan desarrollar competencias propias para el cargo que involucra aspecto de aprendizajes, procesos que se desarrollan en el aula, el soporte técnico, recursos y las interacciones en el aula y escuela señalados en el MBD (2005).

Nuestro sistema Educativo, muestra cambios de política educativa para fortalecer la función directiva en las instituciones educativas con el compromiso de los integrantes de la escuela que aseguren la transparencia y los resultados de aprendizaje; de acuerdo al PESEM 2016 la “gestión escolar es considerada un sistema integrado por procesos”; dichos procesos deben alinearse al instrumento de marco del buen desempeño del directivo (MBDDir) para asegurar un “enfoque por resultados” mejores desempeños en la escuela.

Los directores en el Perú cumplen responsabilidades administrativas que les atribuyen por ley, limitados para ejercer liderazgo, agravado por la forma en que asumen el cargo mediante exámenes de selección, y asignados por el periodo de tres años, las variadas de modalidades y características de las instituciones, pocas estrategias formativas, la asunción del cargo para cumplir doble función director-docente en las escuelas multigrados, entre otros problemas.

Finalmente urge la capacitación de directores, que según el Marco del buen desempeño del directivo (MBDDir) (2014, p.18) está orientada al desarrollo de “habilidades y competencias específicas” que se evidencian en el “ejercicio de funciones y responsabilidades propias del cargo”, acompañado con experiencia de profesor. En ese sentido, se instala “Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y subdirectores” (Ministerio de Educación 2015) que tiene como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de competencias y capacidades; y se configuran en desempeños necesarios de maestros que deciden por la responsabilidad de directores a través de concursos nacionales.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Galarza (2017), presentó la investigación *Las políticas públicas como factor asociado con la calidad de la educación en las instituciones de nivel medio en Ecuador*, tuvo como finalidad determinar la relación de las políticas públicas con la mejora de los aprendizajes en las escuelas de básico medio. Investigación descriptiva analítica. Con una muestra intencional de 110 alumnos. Las conclusiones precisan, existe una relación entre las políticas públicas la calidad

de la educación y que esta depende de muchos aspectos, como una adecuada gestión con participación de todos; pero existe una disconformidad de los actores de la comunidad educativa sobre la inestabilidad de las personas que gerencia la institución por ser encargadas; por tanto, es urgente mejorar las políticas públicas en ese aspecto.

Barros (2017), presentó la tesis titulada: *Relación entre la gerencia educativa y el desempeño de los directores mediante aplicación de tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en Buenos Aires*. Tiene como finalidad exponer la correspondencia entre la dirección escolar y las competencias de los directivos a través del uso de las Tics para mejores resultados de aprendizajes en los estudiantes de Buenos Aires. Investigación de tipo básico, descriptivo y asumió un diseño no experimental correlacional. Las conclusiones consideraron que la capacitación docente en el uso de la tecnología de información y comunicación (Tics) contribuyó a aprovechar el equipamiento tecnológico de la institución educativa para dar soporte técnico a los procesos pedagógicos. Para que las escuelas se alinean a la innovación el gestor educativo debe implementar herramientas competitivas. Por tanto, se diseñaron recursos necesarios para la capacitación virtual de los directivos para su fortalecimiento en las Tics.

Sander (2016), presentó la tesis titulada: *Las políticas públicas la mejora de los aprendizajes de los estudiantes como producto del desempeño de los directores en Madrid*. Las conclusiones de la investigación consideran el nuevo contexto internacional de los primeros años del siglo XXI, la preocupación del cumplimiento de políticas públicas en el ámbito educativo, sobre la base de un sistema democrático con “principios de libertad y equidad” “asociado a la concepción e incorporación de valores, conocimientos y prácticas educativas”, para eso se analizó los enfoques y tendencias de la administración en educación, a partir de las perspectivas funcionalista e interaccionista que se diferencian “en cuanto a sus tipos de mediación y criterios de desempeño administrativo y en la postura de sus protagonistas e intérpretes sobre la condición humana en la sociedad”. Finalizando que existe un interés para mejorar la eficacia de la

educación que muestra dificultades para concretarse por diversas situaciones que los afecta directa o indirectamente.

Gómez (2014), presentó la tesis titulada: *Modelo de competencias profesionales para directivos escolares: Desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular, subvencionada. Chile*. La mencionada tesis fue para optar el Grado de Doctor en Educación en la Universidad Alberto Hurtado- Chile. Tuvo como propósito proyectar una guía de las competencias y desempeños profesionales para gestores escolares que dirigen las escuelas públicas en Chile. Se utilizó como metodología el enfoque cualitativo de tipo teórica y de ciencia aplicada como estrategia fase conceptual, fase de diseño, fase de aplicación y conclusiones, como técnica se aplica la de estudio de casos. Llegando a las siguientes conclusiones: La estructuración del dominio profesional y las buenas prácticas de los directores, resultan ser significativo para la mejora de los resultados de aprendizaje y la gestión del proyecto educativo, considerado como unidad de planeamiento e intervención para promover mejores resultados en la escuela.

Arismendi. Pereira. Poveda y Sarmiento (2015), presentaron la tesis titulada: *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*, sustentaron la tesis para optar el grado el Grado Académico de Magister en Educación en la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, teniendo como finalidad reconocer la intervención de los directores en los lineamientos de calidad en los colegios Distritales Bosanova y Débora Arango Pérez. En la tesis utilizaron como metodología el enfoque cualitativo hermenéutica, como técnica se aplicó la encuesta abierta dirigida a docentes y directivos y el análisis de contenido y discursivo. Llegando a las siguientes conclusiones: Según la categoría Política los “directivos docentes” han encabezado las propuestas de la política educativa, al asegurar el trabajo y compromiso docente y demás actores de la comunidad con la propuesta de la Secretaria de Educación, fundamentado en las acciones pedagógicas del PEI y POA. Asimismo la política de calidad del Distrito de Bogotá goza de aceptación de los integrantes de la localidad que perciben estar incluidos y ser parte decisiva del fortalecimiento de las políticas, desde la gestión

directiva escolar, el directivo al dirigir una escuela tiene el compromiso de asumir un liderazgo, por tanto el sistema educativo requiere priorizar acciones de un programa formativo para el director, que incorpore una gestión escolar renovada mediante el desarrollo de “competencias directivas” para promover un cambio educativo, planteada por la “política pública de calidad”.

Medina y Gómez (2015), presentaron la tesis titulada: *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria* sustentaron el estudio en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, teniendo como finalidad establecer las competencias necesarias para reconocer un “liderazgo distribuido” que permita que los centros de educación secundaria desarrollen proyectos innovadores. En la investigación se utilizó la metodología cuantitativa centrada en un enfoque descriptivo-exploratorio y cualitativo, como técnica se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento un cuestionario y el estudio de casos. Llegando a las siguientes conclusiones: Es necesario el desarrollo de programas de mejora para el desarrollo de las competencias en la dimensión humana y técnica de los directivos que deben sentirse comprometidos e identificados con el programa para asegurar su participación y fortalecer el liderazgo considerando los dominios de la gestión, Humanista y técnica.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Gutiérrez (2017) *Influencia de las políticas públicas en las competencias y desempeños de los directores de las Escuelas Profesionales de la UNMSM*. El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia que tiene las políticas públicas en las competencias y desempeños de los directores de las Escuelas de la mencionada Universidad. Las conclusiones del autor fueron: Promover entre los directores de escuela y comunidad universitaria reuniones de trabajo antes del inicio del año académico en “mesa redonda” para señalar los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad y demanda de los estudiantes en concordancia con los lineamientos de la especialidad. Establecer mecanismos de comunicación entre las diferentes escuelas y concretar “un currículo integral”, que permita “interrelacionar cada asignatura ya sea de la especialidad como de formación general”, con objetivos claros a lograr logrando

y “establecer estándares de evaluación”. Propiciar la “aplicación del método científico” y “la investigación docente” para enfrentar los cambios constantes que da la tecnología y dar “solución a la diversa problemática de los estudiantes”. El fortaleciendo las políticas públicas en las facultades de la universidad para consolidar un enfoque de gestión basado en la creatividad, el conocimiento y el cambio permanente de acuerdo a las demandas de la sociedad actual.

López (2017), presento la tesis titulada. *Capacitación en políticas públicas y el desempeño de los directivos en la UGEL 04. Comas*, realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la correspondencia entre la capacitación en políticas públicas y desempeño de los directivos en la referida UGEL. Trabajo que dio a conocer que la capacitación en políticas públicas a los directivos de los colegios estatales y privadas, responde a modelos de la gestión actual para asegurar logros educativos. Se llegó a las siguientes conclusiones: La tesista considero como muestra de estudio instituciones educativas pertenecientes a la jurisdicción UGEL 04; precisa las características de la gestión administrativa de los colegios públicos cuya base es tradicionalista, normativo, solo de cumplimiento, en cambio algunos colegios particulares de la misma jurisdicción presentan algunos lineamientos administrativos modernos. Finalmente, la gestión en las escuelas públicas no responde a los avances “científicos y tecnológicos” de la actualidad.

Mansilla (2016), *Influencia de las competencias y desempeños de los directores en el rendimiento académico de los estudiantes, de la cohorte educativa 2012-2016 de las instituciones educativas de los Olivos*, para obtener el grado de Doctor en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, planteo, el estudio de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, de tipo aplicado, explicativo, de diseño cuasi experimental, tuvo como población la cohorte educativa 2012 – 2016 que corresponde a 1800 estudiantes, 80 docentes y 4 directivos. El autor concluye: El modelo de liderazgo transformador, tuvo mayor influencia en la “gestión eficaz” del director y en el resultado académico del grupo de alumnos correspondientes a la promoción 2012-2016 en estudio, mostrando evidencias estadísticas como el valor-p = 0.001, es en gran medida significativo.

Evans (2015), presenta la investigación *Influencia de la inteligencia Emocional en las competencias y desempeños de los directores de las Instituciones educativas de Lima*, tuvo como objetivo explicar la influencia de la inteligencia emocional en las competencias y desempeños de los directores de las Instituciones educativas de Lima. El estudio utilizó como metodología, el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: Se hace necesario que los encargados de las escuelas tengan desarrolladas las habilidades blandas que involucra estimular la participación de los actores de la comunidad educativa, ser cautivador y motivador para los demás con manejo de sus emociones, que le posibilite influenciar en los demás miembros de la comunidad son seguridad y confianza.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Política Pública

Roth (2006), al respecto indicó que la definición de política pública considera tres aspectos; como forma de gobernar a la sociedad; como organización y control de poder; y la relación con los propósitos de las mismas políticas y programas que establecen las autoridades Públicas (p.16)

El autor precisa la definición de política pública a partir de tres ámbitos: de gobierno para solucionar problemáticas propias de la sociedad; la política como organización del estado y el poder para la realización a través de las autoridades y programas que se diseñen para enfrentar situaciones que afecten a la ciudadanía en general.

Para nuestro trabajo de investigación nos referiremos en plural como políticas públicas, que muestran las relaciones de poder entre los gobernantes y gobernados; los primeros deben atender las necesidades expresadas como demandas sociales para lo cual deben accionar estratégicamente los recursos del estado para atender los problemas nacionales.

Tamayo (2014), escribió un artículo de políticas públicas, en este documento el autor sostiene; son “decisiones” que toma una autoridad del estado para absolver situaciones problemáticas propias de la sociedad y que demanda pronta intervención mediante “acciones” a realizar guiadas por un “objetivo” del bien común.

Para el autor, el gobierno busca a través de acciones concretas solucionar situaciones problemáticas que afectan al ciudadano en general y que prioritariamente se debe atender, teniendo en cuenta la función principal del estado que es buscar el bien común.

Para la construcción de una política pública Tamayo considera ciertas fases: partir de diagnosticar e identificar el problema a afrontar, buscar y establecer estrategias de solución, optar por la solución más viable, ejecutar la estrategia de solución seleccionada y finalmente evaluar el impacto en función a los resultados en la mejora del problema. (p.281)

Alza (2013), refiere acerca de las políticas públicas que son estrategias que involucra procesos útiles para tomar decisiones en los diferentes niveles de gobierno y plantear soluciones a problemáticas “publicas” detectadas y que afectan a la ciudadanía de manera colectiva, también puede ser de la “organización del propio estado” (p.54)

La finalidad de los “procesos “es llegar a establecer los “fines, metas y objetivos” que se quiere lograr para resolver los “problemas públicos” con la intervención del estado junto con la sociedad.

Velásquez y Gavilanes (2009), en la misma línea de los autores anteriores indica, la política pública está encargada de afrontar de forma integrada la toma de decisión y acciones para la resolución de un problema por las autoridades de un gobierno que pretende cambiar. (p.167)

El autor considera, que las políticas públicas es la acción de cambio en el tiempo de los requerimientos de la sociedad, que se implementan a través de

procesos que evalúan avances y logros; es integrador en la medida que interrelaciona a todos los agentes que intervienen en la política pública a través de acuerdos e instrumentos necesarios sean estatales, mixtos y privados. Asimismo, toda política pública no concierne solo al gobierno o aparato estatal, sino que involucra al sector privado e inclusive a la ciudadanía solo así se definirá una problemática, objetivos e instrumentos.

Lahera (2004, p.17) refiere que para lograr una política pública de excelencia se debe precisar información sobre la situación política priorizada democráticamente, con intervención de representantes del ambiente público, y particular; asimismo su calidad está orientada a determinar contenidos, instrumentos, cambios en las organizaciones y prevenir logros de la misma.

Roth, (2002), indicó que:

Desde esta visión de la relación entre Estado y sociedad, las políticas públicas se entienden como programas de acción que plasman y concreta las resoluciones colectivas y el instrumento utilizado por el gobierno en su decisión de cambiar actuaciones mediante la modificación de normas operantes hasta entonces.
(p. 19).

El autor refiere que la relación del estado con la sociedad está canalizada mediante políticas públicas que buscan desarrollar acciones concretas para resolver situaciones colectivas que afectan a la población.

Ortegón (2008), refirió que las políticas públicas es imposible Ignorar aspectos trascendentales como “el papel del Estado”, su impacto en “la sociedad, los procesos políticos y el contexto institucional” (...) (p. 18).

Para el autor, en las políticas públicas no se puede soslayar el papel del estado y su impacto en la sociedad, procesos políticos y el contexto institucional; alrededor de políticas públicas se moviliza toda una dinámica social y también el tipo de estado que se tiene y que deben estar en circuito con la sociedad.

Aguilar y Villanueva (2013), indicaron que la política pública involucra la “responsabilidad del estado “en las expectativas sociales de los aspectos “políticas, legales, financieras y administrativas del gobernar”. (p. 322).

El autor preciso que en la política pública está el espíritu de la razón de ser del estado y de su responsabilidad en relación a las expectativas sociales, económicas y políticas de un buen estado, que deben centrarse en el bien común de todos los ciudadanos.

Aguilar y Lima (2009), se pronunciaron sobre política pública indicando que, hay varios aspectos constitutivos del mismo, que considera la resolución de la problemática y que genera divergencia para resolverlo, por tanto, es un proceso “cíclico” con participación plena de los actores de la comunidad que se involucran en la solución, empodera al gobierno y lo “legítima”. (p. 86)

Para el autor a pesar de los diferentes conceptos sobre política pública existen ocho elementos constitutivos a considerar en la formulación de la misma una, tiene que resolver situaciones de interés público, el mismo implica situaciones de conflicto entre los múltiples actores motivado sobre la manera de abordar el problema por tanto es un proceso no lineal sino un ciclo donde el estado se legitima al abordarlo ya que considera la participación de la población para su solución asumiendo estrategias de intervención.

Bardach (2000) ofreció un esquema de trabajo del proceso de construcción de una propuesta de política pública racional consistente “en ocho pasos” que no necesariamente se da en todos los procesos de construcción de política pública; identificar el problema, acopiar información del mismo para plantear soluciones, establecer “criterios”, prever resultados analizando situaciones a favor o en contra y finalmente presentar el problema. (p. 211).

Las políticas públicas educativas según Palacios (2006) buscan asegurar la educación en condiciones de “calidad” e igualdad de todos para acceder a mejores oportunidades de aprendizaje y desarrollo integral de la persona en el marco normativo de la política educativa del Estado”. (p. 201).

Según este autor las políticas públicas en educación buscan asegurar la educación de calidad que garantice una educación integral con igualdad de oportunidades y posibilidades que asegure el estado.

Política Educativa

Alvarado (1999), son “Lineamientos” para establecer un marco legal del sistema educativo y asegurar el desarrollo social del país, en condiciones de la realidad actual (p. 188).

Para el autor la política educativa son lineamientos prioritarios para promover el desarrollo educativo nacional que promueve el estado a través de sus instancias respectivas con el fin del desarrollo humano del país de acuerdo a los tiempos.

Es importante precisar que toda política educativa es un conjunto de decisiones orientadas a la educación y por ser de carácter público es parte de una política pública relacionada de por sí a los grandes objetivos nacionales.

Para Salazar (1995) consideró las políticas públicas en educación de dos tipos “desde un conglomerado de políticas básicas que aseguren logros de aprendizaje de calidad y eficiencia de resultados, desde el crecimiento como expansión de la cobertura de matrícula, también de las estructuras institucionales, planes de estudio y formación docente que muchas veces son de carácter experimental” (p. 188).

Para el autor las políticas educativas están orientadas a asegurar la eficacia y eficiencia en base a resultados educativos y desde el crecimiento de la cobertura de matrícula, de las estructuras institucionales, planes de estudio y de formación docente.

Según Espinoza (2009) la política educativa considera “explícita o implícitamente” la fundamentación del “problema” a abordar; la intención a lograr

por el sistema educativo sobre la base de una "teoría de la educación" que fundamente el propósito a alcanzar. (p.100).

Para este autor la importancia de elementos que se debe considerar en una política educacional, que parte de tener en claro el problema a solucionar, el propósito y la fundamentación teórica de la educación.

La evaluación de las políticas educativas según House (2000) se caracterizan por el recojo de "evidencias cuantitativa y cualitativa" en base a los objetivos, análisis bajo los criterios de "utilidad, fiabilidad, validez y precisión" y aportes de mejora de las políticas evaluadas; sobre la misma temática Escudero (2010, p.8) considera que permite comprender como se gestionan los "sistemas educativos", los efectos y el análisis de políticas a "mantenerse o modificarse".

El Perú y las políticas Educativas

El Acuerdo Nacional (2001) precisa "la política educativa es un acto mayor de gobierno, en el que Estado y sociedad plasman sus consensos sobre el futuro deseable. Por ello se convierte en el núcleo articulador de las demás políticas públicas, a las cuales imprime rumbo y sentido." (p.9)

En las precisiones del Acuerdo Nacional sobre política educativa el estado y la sociedad establecen en conjunto la intención de una mejor educación convirtiéndose en el núcleo articulador de las demás políticas públicas.

Según la Evaluación de las políticas en educación durante el quinquenio 2001-2005 (2006,p.29) El Ministerio de Educación, plantea lineamientos teniendo como base, los planes educativos del gobierno entrante, las recomendaciones de la Consulta Nacional sobre Educación y de la comunidad internacional (Dakar,2000),planteando objetivos estratégicos de los cuales resulta importante resaltar la mejora de la Escuela Pública, asegurando la (...)la calidad de los aprendizajes sobre la base de un compromiso político y social del "fin de la educación nacional" y la participación de los ciudadanos en el diseño y evaluación de las políticas educativas;(...) la intención de tener una "política de estado" en educación, asimismo se precisa que el Consejo Nacional de

Educación (CNE) será “un instrumento para convertir políticas de coyuntura en políticas de estado con participación de “los actores sociales y políticos”(p.32)

El Ministerio de Educación durante el “quinquenio 2001 – 2006”, establece lineamientos educativos sobre la revalorización del desempeño y condición profesional del docente, asimismo la transparencia y ética de la gestión en las instituciones educativas; asimismo, el CNE convierte situaciones de “coyuntura” en “políticas” de estados mediante consensos y concertaciones entre los actores sociales y políticos beneficien a la educación.

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) aprobado en el año 2007, viabiliza la décimo segunda política de estado “el acceso a la educación pública gratuita y de calidad (...) como política de estado correspondiente al objetivo de “equidad y justicia social” en un proceso de dialogo y consensos en el Foro del Acuerdo Nacional.

El Programa Directivo Educan, modulo I,(2016),consideró que, el Proyecto Educativo Nacional especifica las grandes intenciones de la sociedad para con la educación y que se concreta en seis objetivos estratégicos”; y por la temática de nuestra investigación nos referiremos al 2do objetivo estratégico “expresado en lograr una educación de calidad, a partir de nuevos modos de repensar una mejor práctica pedagógica y de dirección de las escuelas centralizada en resultados “óptimos de competencias fundamentales” que respondan a las demandas del país .(p.3).

De acuerdo a lo expresado en el Programa Directivo Educan se hace necesario apostar por una mejor escuela bajo los “enfoques” de trabajo en el aula y de “gestión” para el desarrollo de competencias fundamentales en la escuela articuladas al desarrollo del país.

El 4^{to} objetivo estratégico del PEN propone una dirección de las escuela “autónoma”, participativa, que asegure logros de aprendizaje y “financiada con equidad”, entonces requiere una “transformación de la gestión educativa”; la implementación de esta política busca movilizar a la institución educativa “bajo

el liderazgo del director”, para la “toma de decisiones pedagógicas administrativas y económicas en función a al PEI” en correspondencia del MOF (Programa Directivo Educacn, modulo 1, 2016,p. 4)

En el 2012 se priorizó lineamiento de la política educativa nacional correspondiente al periodo 2012-2016 mediante la RM N°0369-2012-ED, que tiene como base legal la LEG N°28044 artículo 9; DS N°011-2012-ED art. 125 que precisa que es responsabilidad del gobierno establecer bases legales para establecer “las políticas nacionales y sectoriales en educación, ciencia y tecnología, recreación y deporte”, que responden a los “intereses del Estado” y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República”.

El PEN aprobado por la RS N°001-2007-ED y en los considerandos de la RM N°0369 preciso que; considerando que es importante crear “oportunidades “para todos los estudiantes a educarse en el contexto de su realidad para desarrollar su razonamiento, criticidad en el marco de una escuela “participativa efectiva y transparente” en la construcción del aprendizaje, se hace necesario priorizar “las políticas que el Gobierno Nacional ha trazado para el quinquenio”. Asimismo en el artículo 1 se establece las políticas educativas para el quinquenio, a partir de la profundización en el aprendizaje “en comprensión lectora, matemática, ciencia y ciudadanía”, incrementar el acceso a la educación de los “niños menores de seis años, logros significativos de los estudiantes “para los niños, niñas y adolescentes en zonas rurales”, estudiantes que aprenden “aprenden en su propia lengua y en castellano”, fortalecimiento del desempeño docente, mejores escuela con una gestión renovada, acceso de jóvenes de bajos recursos a la educación superior, asegurar “competencias laborales, profesionales y de creación de conocimiento” acorde a “las necesidades de desarrollo del país” y “promoción del deporte competitivo”.

Asimismo, según informe de CEPLAN (2015): en el año 2010 el 34%de hombres y 66% de mujeres se encuentran sin educación o solo educación primaria, el avance de la cobertura en educación primaria es bastante significativo: quienes concluyeron primaria solo sumarían un 92% de la población

total, “mientras que el 8% restante representa a más de medio millón de personas que no lograron concluir esta etapa”; esta información se complementa con “la diferencia entre hombres (55%) y mujeres (45%) que terminan la educación primaria completa existiendo una evidencia “brecha de género (10%) mientras que en el nivel secundaria la brecha de género es de 14% más y que aún subsiste en nuestro país”, según Pronósticos y escenarios: Educación en el Perú al 2030 (p.43)

En la línea del logro de las políticas educativas priorizadas la N°2, Según Perú: 3er Informe nacional de cumplimiento de los ODM (2013) nuestro país muestra avances a concretar el año 2015, de acceso y termino del nivel primaria de los niños al tener una “tasa neta de matrícula de 96%” (p. 21).

Tabla 1.

Tasa neta de matrícula por niveles del sistema de Educación Básica 2002-2014

Nivel	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inicial				60.3	62.2	66.9	67.9	68.1	70	71.5	73.5	80.8	82.6
Primaria	91.5	96	94.5	94.7	96.2	96.7	96.6	96.8	96.5	96.1	95.2	93.5	93.2
Secundaria	69.7	72.3	72.8	73.4	76.3	77.7	78.2	80.2	81.6	82.2	84	82.3	83.8

Fuente: MINEDU-ESCALE, ENAHO-INEI.

Tabla 2.

Tasa neta de matrícula por niveles del sistema de Educación Básica 2014

	Inicial	Primaria	Secundaria
Nacional	82.6	93.2	83.8
Sexo			
Femenino	84.3	93.1	84.5
Masculino	80.8	93.2	83.1
Área y sexo			
Urbana	83.8	93	87.6
Femenino	85.6	92.9	88.5
Masculino	82.1	93.1	86.8
Rural	79.3	93.6	75.3
Femenino	81	93.8	75.3
Masculino	77.5	93.4	75.4
Lengua materna			
Castellano	82.8	93.2	84.8
Indígena	80.1	95	77.4
Nivel de pobreza			
No pobre	85.6	93.2	87.4
Pobre	78.1	93	77.8
Pobre extremo	72.4	93.6	67.4

Fuente: MINEDU-ESCALE, ENAHO-INEI.

En la revisión de las Políticas Educativas 2000-2015, UNESCO (2016), se precisa que el Ministerio de Educación (MINEDU) priorizo 4 líneas de política educativa;” revalorizar la profesión docente”, “mejora de la calidad de aprendizajes”, “modernización de la gestión escolar”; también superar el déficit en “infraestructura”, considerando prioritario la temática de la infraestructura (p.22).

Según el Consejo Nacional de Educación (CNE) para viabilizar las propuestas educativas consideradas de prioridad se diseñó la estrategia denominado banderas (p. 233)

Las estrategias Banderas busca priorizar presupuesto y recursos orientados a superar puntos críticos en educación en el quinquenio del 2011-2016 para asegurar la “calidad de los aprendizajes”, la gestión de las instituciones junto a propuestas para incrementaren forma anual de un 0.25% del PBI hasta llegar al 6% establecido en el Proyecto Educativo Nacional.

Propuestas de políticas en Educación del CNE 2011-2016 Bandera (2010), las instituciones educativas están gestionados por un líder, el director cuyas acciones está enmarcada no solo en el aspecto administrativo sino en decisiones pedagógicas y económicas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y de acuerdo a la LOF (p.77)

La reforma de la gestión responde a los objetivos estratégicos del PEN; propone logros de “aprendizajes pertinentes y de calidad” en los alumnos y en escuelas que aseguren una enseñanza eficaz y con “éxito” (PEN, 2012, p. 44), dirigidos por una gestión innovadora.

Según el Programa Directivo Educacn, se hace necesario implementar una escuela autónoma dirigido por un director líder con “capacidades pedagógicas y administrativas” que cumple en el marco de la ley.

Para concretizar los lineamientos de la mejora de la escuela, las gestiones escolares deben fortalecerse, en ese sentido el Programa Directivo Educan (2016), precisa que se debe de tener en cuenta: reforzar la “preparación y liderazgo” del directivo para asegurar logros de aprendizajes, con la participación de todos los actores de la comunidad educativa y dinamizar la calidad de la asesoría y capacitación brindada por las instancias intermedias a las instituciones educativas. (p.4).

Tedesco (2014), el directivo debe actuar como “líder pedagógico” que gestiona los procesos de la escuela para el “actor central” el estudiante, quien, acompañado por un mediador, el docente y un “ambiente estimulante “la escuela ofrece oportunidades para aprender (p. 28).

El nuevo Directivo, debe tener las competencias para dirigir estratégicamente la incorporación “de políticas educativas” en la institución educativa que gestiona para lograr los objetivos establecidos, integrando a toda la comunidad educativa. En esa línea Valbuena et. al. (2012, p. 229) considera que los directivos deben gestionar estratégicamente las escuelas, en ese sentido deben “actualizarse como profesionales” para incorporar modificaciones cambios y transformaciones en el entorno social donde éstos se desenvuelven, la manera de pensar, de ser y de actuar del gerente como estratega en su gestión.

El nuevo director tiene retos que asumir como estratega a nivel administrativo para lograr un desempeño efectivo a partir de conocer a sus usuarios y beneficiarios sobre sus necesidades realidades, capacidades y expectativas para plantear estrategias para abordar los problemas y conseguir los objetivos trazados.

Dimensiones de Políticas Públicas

Dimensión 1 Política Educativa

Salazar (1995) considera las políticas públicas en educación de dos tipos; “desde una serie de políticas básicas para el mejoramiento de la calidad y eficiencia de resultados y desde el crecimiento como expansión de la cobertura de matrícula, también de las estructuras institucionales, planes de estudio y formación docente que muchas veces son de carácter experimental” (p.18)

Palacios (2006) considera que las políticas públicas en el sector educativo “...aseguran una educación de calidad con igualdad de oportunidades y posibilidades. Garantizando una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona a través del cumplimiento de la política educativa concebida por el Estado”.

Dimensión 2 Política Social

ONU (2007) La política social es definida a menudo en términos de “servicios sociales como la educación, la salud, o la seguridad social. Sin embargo, incluye mucho más: distribución, protección y justicia social. La política social consiste en situar a los ciudadanos en el núcleo de las políticas públicas, ya no mediante el suministro de asistencia social residual, sino incorporando sus necesidades y voz en todos los sectores; participando en la construcción y solución de situaciones para el fortalecimiento de las instituciones” (p.6).

Dimensión 3 Política Cultural

Ministerio de cultura (2012) La política cultural se ocupa del “estilo de vida de los ciudadanos haciendo visibles los buenos y malos hábitos que se han sedimentado, las experiencias que marginan, los poderes que excluyen. Al mismo tiempo, debe promover la mayor

democratización de los objetos y las prácticas culturales existentes, para acceder con equidad a los aprendizajes.” (p.7)

Fernando Vicario (2003)” explica que la política cultural es un ensayo social para la construcción del modelo que soñamos para nuestro entorno, la acción para incorporar de forma ordenada todos los disensos sociales, escucharlos, darles su espacio de crecimiento y conseguir que actúen de forma coordinada por el bien social.” (p.31)

Dimensión 4 Política comunitaria

Rivera (2014) constituye espacios en que los actores de la comunidad interactúan en pleno conocimiento que se pueden cambiar y mejorar las formas en la construcción de políticas no solo por su corresponsabilidad en el proceso de participación y sus resultados, si no por el manejo de lo público para tomar en sus propias manos, muchas de las decisiones que antes estaban reservadas para el Estado y asegurar una mejor convivencia con la participación de las organizaciones comunitarias, que se constituyen en sujetos de cambio y ejes de desarrollo de las políticas.

1.3.2 Programa Nacional de Formación y Capacitación a Directores

Los programas de formación y capacitación, según ley N°29994 y la RSG N.° 1882-2014-MINEDU son procesos de fortalecimiento y acompañamiento a los directores designados a las escuelas, cuya gestión debe responder a las exigencias del contexto sociocultural y económico para garantizar una educación de calidad; para lograr ese propósito el autor.

Matos (2017) considera importante las metas a lograr por la organización que servirán de referentes para los contenidos y la enseñanza de las “habilidades específicas”, en ese sentido los participantes se sentirán más comprometidos y su nivel de aprendizaje dista mucho del nivel óptimo. (p.23)

Murillo (2006) definió el DNC como un “proceso cuya finalidad es investigar e identificar cuáles son las competencias y las capacidades que se requiere fortalecer o desarrollar en los integrantes de la escuela, personal directivo, pedagógico y administrativo, con el fin de mejorar el funcionamiento y el desempeño de la institución en su conjunto.”(p. 244).

El diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades.

Para (Cuenca, 2014, p. 55), “este tipo de análisis posibilita el conocimiento de cuáles son las personas que se deben capacitar y en qué aspectos, además de establecer los grados de profundidad y prioridades, según corresponda”.

En ese sentido el autor precisa que se hace necesario identificar las competencias y las capacidades que se requiere mejorar o desarrollar en una institución educativa y lograr la mejora de los desempeños en la escuela.

Cuenca (2014), indico que cuando se analizan las necesidades de capacitación, pueden detectarse las desviaciones o discrepancias entre “él debe ser o situación esperada o exigencia del cargo y el ser o situación real desempeño del ocupante”.

Mediante este análisis, es posible conocer cuáles son las personas que se deben capacitar y en qué aspectos deben hacerlo, al mismo tiempo que se establecen grados de profundidad y prioridades, según corresponda.

La planificación general de la capacitación en una institución implica: seleccionar las acciones de capacitación más apropiadas para atender cada necesidad; evaluar el conjunto de las propuestas de capacitación y seleccionar

aquellas que serán incluidas en el Plan General de Capacitación; y, elaborar el Plan y el Presupuesto General de Capacitación.

El artículo 9 de la Ley N.º 29944, dispone que el MED norme, organice el Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas en el ámbito nacional. En acuerdo al Reglamento de ley. El artículo 20, numeral 20.1, establece los criterios para el diseño del Programa en formación dirigidos a directores y subdirectores; en el numeral 20.2 precisa “que los aspectos relacionados con la organización, regularización, implementación consideran el MBDR complementada con normas específicas.”.

Asimismo, en el art 18 del LRM (2013) preciso que: El objetivo de programa formativo de directores y subdirectores es afirmar las competencias y desempeños del docente en el cargo y consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales.

Está reglamentado según RSG N°1882-2014-el MINEDU “la evaluación del impacto de los Programas de Formación y Capacitación de Directores y subdirectores en base a la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes”.

La Norma Técnica para organizar el Programa Nacional de Formación y capacitación de directores y subdirectores tiene por finalidad “fortalecer y moldear desempeños” en base al maraco referencial del MBDDir, mediante procesos de formación y acompañamiento en la gestión de acuerdo al contexto y demandas de la institución educativa que dirige.

Davis y Darling-Hammond (2015), precisan las características comunes en la formación de directivos encontrados en cinco programas eficaces en la preparación de liderazgo; desarrollo temáticas sobre liderazgo en valores, malla curricular sobre la base del liderazgo de la organización y gestión del cambio, supervisión, trabajo colaborativo en la escuela, enseñanza activa de los profesores, selección de formadores adecuados para la tarea, apoyo de alianzas en las escuelas y distritos.

El informe McKinsey (Barber & Mourshed, 2017, p. 344), luego del análisis de sistemas escolares exitosos en base al liderazgo escolar, sistemas de selección más rigurosos para ocupar cargos directivos, programas de formación inicial y continua para el desarrollo de capacidades en líderes escolares y concentrar la función del directivo en al ámbito pedagógico.

A estos elementos se añade la tendencia a generar una institucionalidad especializada que esté a cargo de definir la política hacia los directores en general, así como a centralizar algunos de sus ámbitos específicos como la formación y el desarrollo profesional (Bush & Jackson, 2015; Huber, 2008; Pont et al., 2017).

En la misma línea OECD recomienda fortalecer el liderazgo del director en aspectos claves; el aspecto pedagógico, la autonomía y atribuciones propia de la gestión, desarrollar un liderazgo compartido entre los integrantes de la comunidad, desarrollo de habilidades del liderazgo en base a la carrera magisterial del directivo y la profesionalización del liderazgo acorde con la selección, evaluación, condiciones salariales y perspectivas de la carrera profesional. En este estudio se plantean criterios básicos para determinar la calidad del programa de formación de directivos escolares a partir de cinco programas evaluados en América Latina.

El desarrollo de programas de formación de directivos escolares para la mejora de los ámbitos de liderazgo y administrativo en función a la calidad de los aprendizajes que se desarrollan en las aulas de la escuela se hace necesario

e imprescindible, para los que asuman o se encuentren cumpliendo funciones de dirección por varios motivos.

Stoll y Temperley (2016) considera que la influencia del líder en el rendimiento escolar solo era posible con autonomía en la toma de decisiones sobre el currículo, elección y formación de los docentes a su cargo, y en sus principales áreas de responsabilidad.

El programa de Mejora del Liderazgo Escolar OCDE (2017), es importantes y prioritario asegurar el liderazgo en las escuelas para asegurar resultados de aprendizaje, partiendo de mejorar las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y ambiente escolares. Por tanto, los responsables de política educativa necesitan mejorar la calidad del liderazgo escolar y hacerlo viable.

Según Leithwood, Seashore, Anderson y otros (2004); el liderazgo es otro factor al interior de la escuela que más a lograr mejores resultados de aprendizaje, después del trabajo docente en aula (p. 65)

El liderazgo pedagógico, transformador y distribuido, es efectivo en la medida que sitúa estratégicamente la acción del líder en el aspecto “organizativo” y “profesional” para la mejora de las prácticas docentes, que a su vez se vea reflejada en logros académicos del estudiante.

Murillo (2006) el liderazgo pedagógico, en lugar de una dimensión transaccional, conlleva una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula (p.331).

Blase y Phillips (2015), presenta casos de directores que han conseguido escuelas “eficaces” innovando con enfoques de desarrollo sistémico para reorganizar y reculturar sus escuelas con la meta común de incrementar los resultados y logros académicos”. (p. 27)

OCDE (Improving School Leadership) señalo:

Necesitamos contrastar estas tendencias con la práctica y la forma actuales del liderazgo escolar... En muchos países hay una creciente inquietud de que la función de los directores, diseñada para las necesidades de una época diferente, pueda no ser la adecuada para enfrentar los desafíos de liderazgo que las escuelas encaran en el siglo XXI” (Pont, Nusche & Moorman, 2015, p. 27).

El Informe McKinsey (Barber & Mourshed, 2017) señalo que un buen liderazgo escolar es decisivo para asegurar la eficacia en las escuelas, por tanto, se debe reclutar y preparar excelentes directivos. Por su parte, el informe TALIS (Teaching and Learning International Survey) (OECD, 2016) analizo la “relevancia de un liderazgo para el aprendizaje del alumnado, al que dedica un capítulo liderar el aprendizaje: liderazgo escolar y estilos de gestión” (pp. 189-217).

Así mismo se estudió su incidencia en el profesorado y en el propio establecimiento como organización “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2015).

El programa (Improving School Leadership) promovido por la OCDE, para asegurar el liderazgo escolar, considera cuatro directrices: establecer compromisos de función, brindar espacios para el liderazgo compartido; adquirir los aprendizajes necesarios para ejercer un liderazgo eficaz; y hacer del liderazgo parte de la profesionalidad. No obstante, preciso es reconocerlo, en España como en otros países, se presentan un conjunto de retos pendientes a superar para poder acercarnos a estas formas de liderazgo (Bolívar, 2016, p. 331).

La variable Programa Nacional de Formación y Capacitación, se organizó en tres dimensiones.

Dimensión 1. Inducción.

Para el Ministerio de Educación (2014)

La inducción, pertenece a la formación inicial del programa, capacitación específica para responder al aumento de funciones y responsabilidades, en particular sobre estrategias para mejorar los resultados escolares, facilita la inserción laboral del directivo en la institución educativa para posesionarse en su rol del liderazgo, con desarrollo personal, profesional y gestión pedagógica, administrativa e instrumentos que aseguren resultados en base a indicadores.

Dimensión 2 Especialización.

El Ministerio de Educación (2014), indico que.

La especialización tiene por finalidad instalar y desarrollar competencias en el directivo para la conducción de las instituciones educativas con liderazgo pedagógico, con gestión del clima escolar sobre la base de principios éticos y resultados que aseguren la eficacia y eficiencia escolar. Las competencias que se desarrollan son coherentes con el Marco del Buen desempeño del Directivo.

Dimensión 3 Formación Continua.

El Ministerio de Educación (2014), considera que.

La formación continua, es aquella que da a la formación el carácter de permanente, busca propiciar el desarrollo y mejora de las competencias y desempeños específicos en el transcurso del ejercicio de su liderazgo pedagógico, brindando asesoramiento para la promoción de la preparación profesional y de la mejor cualificación para llevar a cabo las actuaciones necesarias que garanticen la efectividad de educación y de la institución educativa que dirige.

1.3.3 Competencias y Desempeños Directivos escolares

Hernández, Rocha y Verano (2017), se refirieron a competencia profesional como el saber hacer, en diferentes situaciones que no necesariamente son iguales a donde se realizó el aprendizaje asimismo involucra procesos cognitivos propios del sujeto para regular su actuar. Para la OECD, 2015, la competencia en si debe responder a exigencias propias del entorno y moviliza todas las capacidades propias de la persona.

El autor refiere sobre las competencias como habilidades necesarias para desempeñar una función en este caso de director; en ese sentido el lograr un buen desempeño involucra necesariamente movilizar los recursos propios de la personalidad y del uso eficiente de los recursos para obtener resultados significativos en la escuela.

El enfoque de las competencias posibilita gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes mediante dos contribuciones: evaluación de la calidad del desempeño y evaluación de la calidad de la formación que brinda la institución educativa.

Tobón, S. (2014) precisa dos aspectos importantes para la competencia, la idoneidad y la ética ante los problemas, que desde el punto de vista del investigador muy poco o nada se contempla en lo formativo, pero que resulta importante para que los profesionales de acuerdo al cargo a desempeñar puedan enfrentar los problemas sociales como la pobreza y la violencia y que tenga impacto favorable para la comunidad.

Cohen& Ball, (2016) refiere los recursos y esfuerzos para lograr un objetivo particular que relacionado con el quehacer laboral involucra el “cumplimiento de funciones”; conocido como “rendimiento laboral o méritos laborales”.

Según la RSG 1882-2014-MINEDU los principios del programa de Formación (2014). precisa que la formación profesional para el cargo de director está orientada a fortalecer las capacidades para ejercer el cargo desde al ámbito

individual, pedagógicas e institucionales, el Liderazgo pedagógico de los directivos, gestión escolar para la mejora de los aprendizajes y la atención a la diversidad de necesidades de capacitación (p. 2).

En la RSG 1882-2014-MINEDU se menciona otras competencias a desarrollar como, liderazgo pedagógico. Gestión escolar, considerando como parte central el logro de aprendizajes, atención a la diversidad de necesidades de capacitación significa tomar en cuenta la pluralidad de los directivos participantes en el programa (...) (p. 3)

Así mismo, la RSG 1882-2014-MINEDU, indica que estos tres aspectos del desempeño se pueden subdividir de la siguiente manera: atributo del cargo en relación al conocimiento del puesto, la conducta referidos a las responsabilidades y motivaciones para el cargo y rendimiento a el compromiso de logro de metas en función a los aprendizajes de los estudiantes.

Recientemente NgySzeto (2016), citando los estudios de Notman & Henry,2011; Walker & Carr-Stewart,2006; y Salfi,2011, muestran consenso acerca de las “competencias de liderazgo” necesarias en los directores de las escuelas: “competencia de gestión (de la enseñanza-aprendizaje, de conflictos, de equipos, de las finanzas de la escuela), competencias comunicativas, competencia de desarrollo profesional de las personas a su cargo, o competencia de toma de decisiones”. (p. 21).

El Marco de Buen Desempeño del Directivo, es un instrumento que establece claramente las competencias y desempeños que deben mostrar los directivos en la realización de sus funciones orientados al avance de la escuela en el marco de la normatividad vigente y mejora del maestro.

El PESEM (2012), tiene la propuesta en gestión: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrandó a toda la organización en los aprendizajes”.

El PESEM, instrumento de todo el Sector Educación y como tal incorpora las políticas priorizadas, metas y estrategias para conseguir dichas metas de las entidades públicas y privadas de nivel nacional, regional y local que realizan actividades vinculadas a su ámbito de competencia. La finalidad es promover el actuar estratégico de los gestores públicos para la mejor toma de decisiones.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo, es un instrumento de gestión oficializado por el Ministerio de Educación, mediante Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU, con la finalidad de “garantizar una visión común de lo que significa ser un líder educativo y, consecuentemente, de los roles y responsabilidades que le compete, a fin de lograr un mayor impacto en la calidad de los procesos de aprendizaje de las/os estudiantes”. (Ministerio de Educación, 2014, p. 31).

El Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir) precisa los ámbitos de desarrollo, las competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, que definen una gestión eficiente en base a un líder comprometido con la educación del país.

La estructura del Marco del Buen Desempeño Docente (2012) está estructurada a partir de dominios, que son acciones que el docente realiza para incidir favorablemente en los aprendizajes los estudiantes, las competencias en planificar y diseñar procesos pedagógicos en el aula y los desempeños en el quehacer mismo de la enseñanza- aprendizaje.

El Marco de Buen Desempeño Docente aprobado mediante RM N°0547-2012, está en una matriz organizada en dominios, competencias y desempeños, que según, MINEDU (2012) los cuatro dominios a desarrollar en la labor docente; primero el concerniente a la planificación curricular considerando las características del contexto y sus demandas, el domino 2 la enseñanza para el aprendizaje, las estrategias y evaluación, el domino 3 la articulación de la escuela con la comunidad y finalmente el 4 que incide en “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

Es a partir de la Resolución de Secretaría General N.º 1551-2014-MINEDU que se implementa la evaluación de acceso a cargos directivos en atención a los cambios incorporados por la Ley de la Reforma Magisterial; los directores y subdirectores designados para el periodo de gestión 2015-2018 se incorporaron en junio del 2016 al “Programa Nacional de Formación y capacitación para Directores y subdirectores”, desarrollan los estudios de Diplomado y Segunda Especialidad bajo los enfoques de “competencias crítico-reflexivas, transformacional y participativo”, acorde con los lineamientos de los términos de referencia del Minedu (2014) “el perfil de egreso con 5 competencias formativas que todos los participantes deben alcanzar una vez concluido el proceso de capacitación”

Las políticas priorizadas por el sector Educación orientada a modernizar y mejorar la gestión educativa: para lograr una gestión educativa ágil, eficiente, descentralizada y orientada a resultados que ayuden a la mejora de la calidad educativa en el país; en ese sentido Minedu según RSG-304 (2014) precisa, la realización del Programa Nacional de Formación y Capacitación para directores y subdirectores, que prevé en su segunda etapa la especialización en gestión escolar con liderazgo pedagógico (...) se organiza en consonancia con el “Marco de Buen Desempeño del Directivo” que señala los desempeños sobre los cuales los directivos de instituciones públicas deben ser formados y evaluados. (p. 49).

La Resolución de Secretaría General N°1882- Minedu (2014) cinco dimensionales considerar en el Programa de formación y capacitación de directores y subdirectores:

Dimensión 1. Personal.

Minedu (2014) Referidas a la formación permanente que favorezca la comprensión de sí mismo. Permite recuperar lo que les condujo a elegir la profesión, el deseo de educar y enseñar implica conocerse, asimismo, analizar la trayectoria e historia profesional personal, estar dispuesto a inventar y reinventarse; lo que actualmente se propone lograr y sus expectativas para el futuro.

Dimensión 2. Pedagógica.

Montoya (2010) Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

Minedu (2014) “señala que la gestión pedagógica Implica múltiples aprendizajes relacionados al área del currículum, estrategias metodológicas y didácticas, los procesos pedagógicos, evaluación de los aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos, la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución”.

Dimensión 3. Institucional

Minedu (2014)

Permiten el intercambio de experiencias, para la definición y análisis de proyectos, en equipos de trabajo y culturas institucionales. Estos procesos favorecen conexiones con otras instituciones culturales, comunitarias y redes profesionales que alimentan el propio desarrollo. Las escuelas constituyen un entorno de socialización y aprendizaje para los estudiantes, pero también para los docentes y en este caso para los directivos.

Elera (2010) consideran que, el eje básico de desarrollo de la gestión institucional lo constituye la organización acompañado de una eficaz administración de personal capacitado y actualizado, y el uso óptimo de los recursos financieros direccionados a los planes de mejora de los aprendizajes. Además de ello, considera, asimismo, de gran importancia a las alianzas estratégicas entre la institución educativa y las empresas privadas, ya que permitirán ofrecer oportunidades, así como apoyo a los proyectos educativos.

Dimensión 4. Liderazgo Pedagógico.

Minedu (2014)

Consiste en desarrollar competencias que permitan a los directivos transformar la realidad para que mejore la educación y las prácticas docentes. Con una práctica de liderazgo distribuido, más democrático, con metas comunes, que permitan motivar a los maestros en el desarrollo de sus habilidades y capacidades, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la cual realizan sus labores.

Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. Toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos"

Dimensión 5. Gestión Escolar.

Minedu (2014)

La gestión escolar necesita del desarrollo de competencias y capacidades que permitan al director implementar en su institución la reforma escuela, considerando como parte central el logro de los aprendizajes, articulada a la promoción de una convivencia democrática e intercultural y el establecimiento de un nuevo vínculo con las familias y comunidad.

Martínez (2012) el concepto de gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, aunque la incluye. La organización escolar es junto con la cultura escolar, consecuencia con la gestión, y esta requiere siempre un responsable, que ha de tener capacidad de liderazgo; sin embargo, la gestión escolar no solo es función del director, pues incluye el trabajo colegido y los vínculos que se establecen con la comunidad externa.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07Lima, 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

1. ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias en los desempeños personales de los directores de la UGEL 07Lima, 2018?
2. ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07Lima, 2018?
3. ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias en los desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07? ¿Lima,2018?
4. ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07 ¿Lima, 2018?
5. ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07 ¿Lima,2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica.

La investigación permite la información sobre como las políticas públicas, la formación, capacitación de directores y las competencias, desempeños de los directores.

Borden (2002) considera que el director mediante el trabajo en equipo, puede y debe ejercer el liderazgo necesario para cumplir las expectativas de las

reformas educativas del siglo veintiuno; son actores importantes cuyo impacto puede ser positivo en el mejoramiento de la calidad de los procesos escolares.

Díaz (2010), el director es el elemento fundamental que contribuya en la movilización positiva de colectividad educativa hacia la ejecución de los objetivos propuestos en la institución de enseñanza.

La responsabilidad del director involucra favorecer el desarrollo del potencial humano que tiene en sus docentes en general; “en otras palabras, un profesor que encuentra el ambiente, incentivos y condiciones adecuadas podrá dar lo mejor de sí” (Díaz 2010).

En la medida que el director favorezca el trabajo docente tendrá repercusiones favorables en “los resultados de aprendizaje” de los estudiantes sobre las que se “rinde cuentas a la comunidad y a la administración” según Hugo Díaz.

Justificación práctica.

En las escuelas donde los directores involucran su “liderazgo pedagógico”, en el aspecto “curricular” según Bolívar (2010) este se centra en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la mejora de los resultados del aprendizaje. Mientras, que otros directores según Grade (2014) centran su “liderazgo administrativo, referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela”.

Para las políticas educativas en el Perú es primordial asegurar la calidad del equipo directivos, que aseguren el ejercicio del liderazgo en la escuela para infundir una visión en común, movilice todas las habilidades de sus miembros y brinde las condiciones adecuadas del trabajo escolar en base al aprendizaje de los alumnos (Barber, Mourshed y otros 2008). por tanto, se hace necesario asegurar el liderazgo pedagógico de los directores en las escuelas y en los programas de formación.

La Ley de Carrera Pública Magisterial N°29944 define al director como “el responsable de los procesos de planificación, pedagógica y administrativa; debe asegurar condiciones materiales y de clima institucional para el correcto desempeño profesional de los docentes y para que los estudiantes logren aprendizajes significativos”. Esto significa que el director tiene que estar empoderado de competencias pedagógicas y administrativas que le permita cumplir con el rol de la escuela, lograr el perfil del estudiante al término de la educación básica y que se encuentran expresadas en 11 aprendizajes de acuerdo al CNB.

De acuerdo con Aguilar (2009) “La política pública son procesos, decisiones en contextos complejos y de múltiples actores que definen los fines y estrategias de intervención del estado y la solución o soluciones serán beneficios en este caso que a la educación”. De acuerdo a la definición es de suma importancia la acción de la sociedad y autoridades políticas para asumir los retos y exigencias de la nueva escuela y de los líderes que la dirijan, para asegurar mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes.

El Perú a partir del Proyecto Educativo Nacional (PEN) está presente en la Ley General de Educación (Art. 7) según la cual “El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, del consenso y de la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país”.

Finalmente queda claro, que la función directiva no es sinónimo de función docente, sus tareas son tan específicas que hay estudios que incluso las consideran como constitutivas de una “profesión” determinada, desde esta perspectiva los directores no han sido sujetos de una formación inicial; sin embargo, desde la política actual del Sector Educación la persona que ocupe un cargo directivo debe ser docente, pero no sólo eso, sino constituirse en un “líder pedagógico” (Bolívar, 2010)

Habiéndose desarrollado todo un programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores desde el año 2015-2017, urge conocer el impacto de este programa en el desarrollo de las competencias y desempeños de los directores de las instituciones educativas de la UGEL 07-San Borja.

Justificación metodológica.

La investigación está a disposición de la comunidad académica; trata de las políticas públicas, programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07, 2018; que como propuesta metodológica es de tipo básica sustantiva, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal.

Justificación epistemológica

La investigación está justificada epistemológicamente en sus tres variables y cada una de estas con sus respectivas dimensiones e indicadores, por sus aportes al conocimiento del ser humano, considera ¿por qué suceden los fenómenos sociales estudiados?, ¿Qué conocimientos tiene el director para poder actuar en determinadas formas? El contexto actual de las reformas del sector Educación, están bajo el enfoque epistemológico del humanismo, y la trascendencia está en centrar el sistema educativo en los aprendizajes del estudiante, en este sentido también somos conscientes de los retos que esta genera, ya que está continuamente enmarcada en un contexto conflictivo ya que por su doble naturaleza el humanismo se encuentra en un dualismo como es la asertividad y el cambio, ambas epistemológicamente contrapuestas, este contexto antípoda, se puede superar con la capacitación de directores como parte de las políticas públicas de mejora de las escuelas a través del programa nacional de formación y capacitación de directivos en las competencias y desempeños propio de los directores para que se pueda dar las condiciones idóneas en las instituciones educativas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

1. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
2. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
3. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
4. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
5. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
2. Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
3. Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
4. Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.
5. Determinarla influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

2.1.1 Metodología.

La presente investigación tiene una metodología hipotética – deductivo de enfoque cuantitativo. Así lo manifiesto Echevoyen (2007, p. 89).

La observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

2.1.2 Tipo de Estudio.

La investigación es de tipo básica sustantiva.

Sánchez y Reyes (2002), indico que se “dice sustantiva cuando intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a describir y explicar, lo cual en cierta forma lo encamina hacia la investigación básica o pura”. (p.18)

Nivel explicativo: En opinión de Hernández (2006), esta “Consiste en la explicación por qué ocurre un fenómeno e identificación en qué condiciones se manifiesta o porque se relaciona dos o más variables” (p.108).

2.1.3 Diseño de la investigación.

Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal. Al respecto Carrasco (2014) menciona que: “no se manipulo deliberadamente las variables de estudio y se realizó en un tiempo determinado” (p.155).

2.2 Variables

Variable X1: Política pública.

Variable X2: Programa Nacional de Formación y capacitación.

Variable Y: Competencias y desempeños directivos.

2.2.1 Definición conceptual

Variable X1: Política pública

Roth (1999), indicó que:

Las políticas públicas designan la existencia de un conjunto formado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática; en resumen, el análisis de las políticas públicas consiste en examinar una serie de objetivos, de medios y de acciones definidos por el estado para transformar parcial o totalmente la sociedad así como sus resultados y efectos(p.45)

Variable X2: Programa Nacional de Formación y capacitación

Ministerio de Educación RSG N°1882 (2014)

El programa considera la formación continua y permanente de servicio dirigido a directores y subdirectores de las instituciones educativas públicas de educación básica y educación técnico productivo, orientada al desarrollo y fortalecimiento de competencias y capacidades profesionales para el buen desempeño del directivo en gestión y liderazgo pedagógico (p. 3).

Variable Y: Competencias y Desempeños.

Para este estudio de investigación se asume la posesión teórica de competencia y desempeños del Currículo Nacional (2016) “La competencia se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.” (p. 35).

Ministerio de Educación (2012) “Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, lo que supone responsabilidad profesional y logro de determinados resultados.” (p. 38).

2.2.2 Definición operacional

Variable X 1: Política Pública.

La variable se estableció en tres dimensiones para su análisis, se desglosó de los componentes estructurados en el marco teórico, por ello se construyó 19 indicadores o ítems.

Tabla 3.

Operacionalización de la variable. Política Pública.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Política educativa	- Cumplimiento de normas y políticas educativas.	1		
	- espacios de reflexión con los actores educativos sobre la implementación de políticas educativas local, regional y nacional	2		
	- Proyecto Educativo Institucional, Proyecto curricular y PAT con base en la política educativa, la normatividad y la participación de la comunidad educativa	3		
	- control sistemático del logro de los indicadores de compromiso de gestión	4		Bajo (13-44)
	- elaboración e implementación de estrategias de concertación y resolución de conflictos en la comunidad educativa	5		
	- mecanismos de seguimiento, control, ajusta y retroalimenta la implementación de sus políticas de evaluación por parte de los docentes, así como sus efectos en el estudiante	6		
Política social	- Diseña instrumentos de gestión participativa, Institucional, familiar y social.	7	Siempre = 5	
	- Gestiona y previene estrategias de prevención y manejo de situación de riesgo.	8	Casi Siempre = 4	
	- Gestión participativa con la comunidad educativa en la elaboración de los instrumentos de gestión	9	A veces = 3	
	-Gestión de riesgo acorde con los planes nacionales estableciendo responsabilidades y recursos disponibles	10	Casi nunca = 2	Medio (45-70)
	-Elaboración del PEL insertándolo en sus instrumentos de gestión.	11	Nunca = 1	
	-informa a la comunidad educativa el logro de aprendizaje y el uso de recursos	12		
Política cultural	-Promueve la capacitación permanente a los maestros	13		
	-Promueve la equidad en las oportunidades de aprendizaje	14		
	-Promueve la calidad de enseñanza aprendizaje	15		
Comunitaria	-Cumplimiento de las horas efectivas	16		
	- Solución oportuna y pacífica de conflictos, entre los integrantes de la comunidad educativa en base al manual de convivencia.	17		Alto (71-100)
	- Gestión escolar en base a principios de la ética profesional.	18		
	- Principios de derechos humanos para todos los actores educativos y en la toma de decisiones	19		

Fuente: Elaboración propia.

Variable X 2: Programa Nacional de Formación y Capacitación.

La variable Programa Nacional de Formación y Capacitación, se organizó en tres dimensiones y quince indicadores o ítems que sirvieron para construir el instrumento de recolección de datos.

Tabla 4.

Operacionalización del Programa Nacional de Formación y Capacitación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Inducción	- Desarrollo personal y profesional	1	Siempre = 5	Baja (15-20)
	- Políticas de gestión escolar	2		
	- Instrumento de gestión escolar	3		
	- Instrumento de gestión escolar	4		
	- Compromiso e indicadores de gestión escolar	5	Casi siempre = 4	
	- Plan anual de trabajo	6		
Especialización	- Capacitación			
	- Gestión del clima organizacional en la institución educativa para el logro de las metas de aprendizajes de los estudiantes	7	A veces = 3	Moderada (21-80)
	- Investigación e innovación pedagógica	8		
	- uso de estrategias y recursos metodológicos, el tiempo y materiales educativos en función a logro de aprendizajes	9		
	- evaluación de acuerdo a criterios claros y coherentes.	10	Casi nunca = 2	
	- principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	11		
	- uso óptimo de los recursos financieros en función a logros de aprendizaje bajo el enfoque por resultados	12		
Formación continua	- Asesoramiento en la gestión	13	Nunca = 1	
	- Evaluación de desempeño	14		
	- Estrategia de fortalecimiento del liderazgo pedagógico	15		

Fuente: Elaboración propia.

Variable Y: Competencias y Desempeños.

La variable competencias y desempeño directivo se organizó en cinco dimensiones y treinta y uno indicadores o ítems que sirvieron para construir el instrumento de recolección de datos.

Tabla 5.

Operacionalización de la variable competencias y desempeño directivo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Personal	-Comprensión de sí mismo	1	Siempre = 5	Bajo 31-40
	-Compromiso a educar	2	Casi	
	-Desaprender y reaprender	3	siempre=4	
Pedagógico	-Área del currículo	4	A veces = 3 Casi nunca = 2	Medio 41-62
	-Procesos pedagógicos	5		
	-Reflexión de la práctica pedagógica	6		
	-Aplicación de las estrategias	7		
	-Trabajo en equipo	8		
	-Nuevas teorías para la enseñanza-aprendizaje	9		
Institucional	-Intercambio de experiencias	10	Nunca = 1	Alto 63-100
	-Proyectos innovadores	11		
	-Red institucional	12		
	-Reglamento institucional	13		
	-Proyecto educativo	14		
	-Proyecto curricular	15		
	-Plan de trabajo anual	16		
	-Plan de mejora continua	17		
-Mejorar de resultados del aprendizaje	18			
Liderazgo Pedagógico	-Organización de la escuela	19	Nunca = 1	Alto 63-100
	-Motivación docente para la mejora	20		
	-Acompañamiento pedagógico	21		
	-Comportamiento ético			
	-Autoevaluación y aprendizaje continuo.	22		
	-Gestiona la información.	23		
	-Procesos de mejoramiento continuo	24		
-Atención a la diversidad	25			
Gestión escolar	-Metas de aprendizaje	26	Nunca = 1	Alto 63-100
	-Retención de estudiantes	27		
	-Cumplimiento del tiempo escolar	28		
	-Vínculo familia y comunidad	29		
	-Escuela saludable y segura.	30		
		31		

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población, muestra y muestreo.

Población.

La población estuvo conformada por 230 directores y subdirectores de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 07.

Muestra.

La muestra de la investigación se compuso de un censo de los directores y subdirectores de las instituciones educativas que se encuentran ubicados en las instituciones educativas públicas de la referida UGEL., siendo calculada por el método de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Tabla 6.

Población y muestra de la investigación.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(230)}{(0.05)^2 (229) + (3.84)(0.5)(0.5)} \approx 145$$

Fuente: Unidad de personal. UGEL 07.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación, se requirió el uso de la técnica de la encuesta.

Nunally y Berenstein (2015, p. 143), indicaron que “es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems organizados, concebidos para provocar en el individuo reacciones registrables” (p. 388).

2.4.1. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los cuestionarios en escala Likert para la recolección de la información denominados.

Instrumento N° 1. Percepción de la política pública.

Instrumento N° 2. Programa de formación y capacitación.

Instrumento N° 3. Competencias del desempeño directivo.

En relación a lo anterior, los cuestionarios permitieron evaluar y precisar el comportamiento de las variables.

El cuestionario estuvo dirigido a los directores y subdirectores de las instituciones educativas de la UGEL 7, a fin de determinar los niveles de relación de las variables en relación a las dimensiones establecidas. (ver anexos).

Manual de los instrumentos.

Del instrumento 1. Percepción de la política pública.

Del instrumento 2. Programa de formación y capacitación.

Del instrumento 3. Competencias del desempeño directivo

Descripción general. Ficha técnica.

Nombre: Cuestionarios de opinión sobre. Percepción de la política pública.
Programa de formación y capacitación. Competencias del desempeño directivo.

Autoras: Valle, Yolanda y Wu, Loren.

Origen: Testing Instruments, 2016.

Dosificación: Personal y colectiva.

Dirigido a: Directivos de II.EE.

Tiempo: 30Min.

Valoración: Dimensiones de la variable.

Tabla 7.

Escala valorativa del instrumento N° 1. Percepción de la política pública.

Variable / dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Política educativa	13	100	13 - 44	45 - 70	71 – 100
Política social	13	40	13 - 18	19 - 29	30 – 40
Política cultural	13	25	13 - 16	17 - 20	21 – 25
Comunitaria	13	34	13 - 19	20 – 27	28 – 34

Fuente: Encuesta a los directivos.

Tabla 8.

Escala valorativa del instrumento N° 2. Programa nacional de formación y capacitación.

Variable / dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Inicio	Proceso	Logro
Inducción	15	100	15 - 20	21 - 80	81 – 100
Especialización	15	50	15 - 26	27 - 38	39 – 50
Formación continua	15	36	15 - 22	23 - 28	29 – 36

Fuente: Encuesta a los directivos.

Tabla 9.

Escala valorativa del instrumento N° 3. Competencias y desempeño de los directores.

Variable / dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Personal	31	40	31 - 33	34 - 36	37 - 40
Pedagógica	31	41	42 - 52	53 - 63	64 - 74
Institucional	31	43	44 - 56	57 - 69	70 - 100
Liderazgo pedagógico	31	40	31 - 33	34 - 36	37 - 40
Gestión escolar	31	40	31 - 35	36 - 46	47 - 57

Fuente: Encuesta a los directivos.

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Esta investigación, tiene validez de contenido, criterio, y construcción, en nivel aceptable.

Los validadores. Dr. Talledo Reyes, Rodolfo. Dra. Sánchez Aguirre Flor, Dr. Mansilla Garayar, José Alfredo., estuvieron a cargo de la validación.

Tabla 10.

Resultados de la validación de los instrumentos por expertos.

Instrumento	Indicador	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Determinación
Instrumento 1	Claridad	SI	SI	SI	Aplicable
	Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
	Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable
Instrumento 2	Claridad	SI	SI	SI	Aplicable
	Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
	Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable
Instrumento 3	Claridad	SI	SI	SI	Aplicable
	Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
	Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad de los instrumentos.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos recurrimos al índice Alpha de Crombach. Basado en la formula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Tabla 11.

Escala de fiabilidad.

No fiable	-1,00 a 0,00
Baja fiabilidad	0,001 a 0,490
Moderada fiabilidad	0,500 a 0,750
Fuerte fiabilidad	0,760 a 0,890
Alta fiabilidad	0,900 a 1,00

Fuente: Métodos estadísticos para la investigación. Valderrama. Lima, 2016.

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S^2 = Varianza de cada ítem

ST^2 = Varianza total

Análisis de fiabilidad.

Tabla 12.

Fiabilidad del cuestionario 1.

Alpha de Crombach	N de reactivos
0,980	19

Fuente: Elaboración propia. Tomado del SPSS. V 23

El cuestionario referente a la Política Pública tiene alta fiabilidad, según el reporte mostrado.

Tabla 13.

Fiabilidad del cuestionario 2.

Alpha de Crombach	N de reactivos
0.982	15

Fuente: Elaboración propia. Tomado del SPSS. V 23.

El cuestionario referente al Programa Nacional de formación y capacitación tiene alta fiabilidad, según el reporte mostrado.

Tabla 14.

Fiabilidad del cuestionario 3.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	31

Fuente: Elaboración propia. Tomado del SPSS. V 23.

El cuestionario referente a las Competencias y Desempeños tiene alta fiabilidad, según el reporte mostrado.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Los métodos utilizados en el estudio realizado para el procesamiento de la información obtenida muestra son como se detalla:

- Codificación de los instrumentos.
- Generación de base de datos.
- Transferencia de los datos al programa SPSS 23
- Elaboración de tablas de frecuencia y porcentaje con los estadígrafos descriptivos con el referido programa estadístico.
- Elaboración de figuras del análisis descriptivo de las variables y dimensiones con los estadígrafos del referido programa estadístico.
- La fiabilidad global de las escalas de las dos variables de estudio y de sus dimensiones se valoró calculando el índice de fiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Crombach.
- Se estableció los coeficientes Producto-Momento entre cada uno de las dimensiones y el constructo en su globalidad, confirmándose que la escala presenta validez de constructo.
- Se aplicó la Estadística Inferencial para la prueba de hipótesis con el uso del estadígrafo regresión logística multinomial, con apoyo del SPSS. V₂₃

2.6. Aspectos éticos.

Las consideraciones de los aspectos éticos que se tuvo presente en todo el proceso de la investigación realizada, teniendo en consideración que los criterios adoptados de la ética, que es creciente por lo que en la presente investigación se consideró las siguientes:

- Aceptar la responsabilidad total del trabajo investigador.
- Moderar los intereses de todas las partes.
- Aprobar los conceptos y definiciones si cumple un bien social.

- Evitar Exponer a cualquier daño real o potencial que esté asociado con el o los resultados, así como con documentos relacionados.
- Cooperar en los esfuerzos para solucionar asuntos importantes de interés social causados por los resultados, soporte o documentación.
- Ofrecer voluntariamente asistencia técnica a buenas causas y contribuir a la educación pública relacionada con esta profesión; las consideraciones siguientes serán respetadas en la tesis:
 - **Autenticidad:** todos los planteamientos, procedimientos y resultados que se obtuvieron en el presente estudio, fueron de elaboración propia del autor, y se evitó copia o plagio haciendo citas de los autores.
 - **Fidelidad:** El presente estudio se desarrolló teniendo minucioso cuidado en dar cumplimiento al pie de la letra todas las directivas y disposiciones normativas establecidas por la Universidad.
 - **Confidencialidad:** llevada a cabo la presente investigación, se aseguró mantener confidencialidad de los datos personales de cada participante, quienes colaboran dando su opinión de manera voluntaria. Para ello, en este trabajo no se proporciona información reservada al respecto.
 - **Confidencialidad de la información:** En el procesamiento de los resultados, se mantuvo la confidencialidad de los mismos en cuanto a todos los elementos o unidades de investigación incluidos en la investigación.
 - **Autorización:** Los términos para la recolección de información y procesamiento de datos fueron tratados con el conocimiento y la autorización del encargado de la dependencia pertinente, a la vez en cuanto a los integrantes de la muestra se le informó y obtuvo el consentimiento informado de cada uno de ellos.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Variable Política pública

Teniendo en cuenta los resultados del análisis descriptivo obtenido de las variables estudiadas en las instituciones educativas sobre la Política pública en opinión del 97.5% de directivos encuestados la calificaron con un nivel bajo y el 2,5% de nivel moderado. Por tanto, se puede afirmar que los resultados de dicha evaluación tienen una tendencia de nivel bajo.

Tabla 15.

Niveles de la Política pública.

Niveles	f	%
Bajo	224.25	97.5
Moderado	5.75	2.5
Alto	0	0.0
Total	230	100.0

Fuente: Elaboración propia.

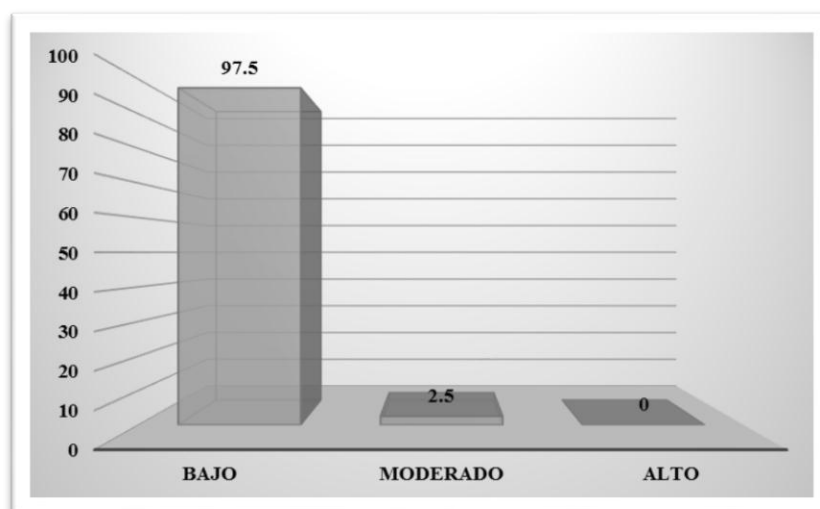


Figura 1. Niveles de la Política pública.

3.1.2 Variable Programa Nacional de Formación y capacitación.

De acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos de los Directivos respecto al Programa Nacional de Formación y capacitación en las instituciones educativas, calificaron estas con un nivel bajo, en opinión del 28,9% de ellos, el 60,2% opino que fue de nivel moderado y el 10,9% indicó que fue de nivel alto. Por tanto, se puede afirmar que el Programa Nacional de Formación y capacitación tiene una tendencia de nivel bajo.

Tabla 16.

Niveles del Programa Nacional de Formación y capacitación

Niveles	f	%
Bajo	66.47	28.9
Moderado	138.46	60.2
Alto	25.07	10.9
Total	230	100.0

Fuente: Elaboración propia.

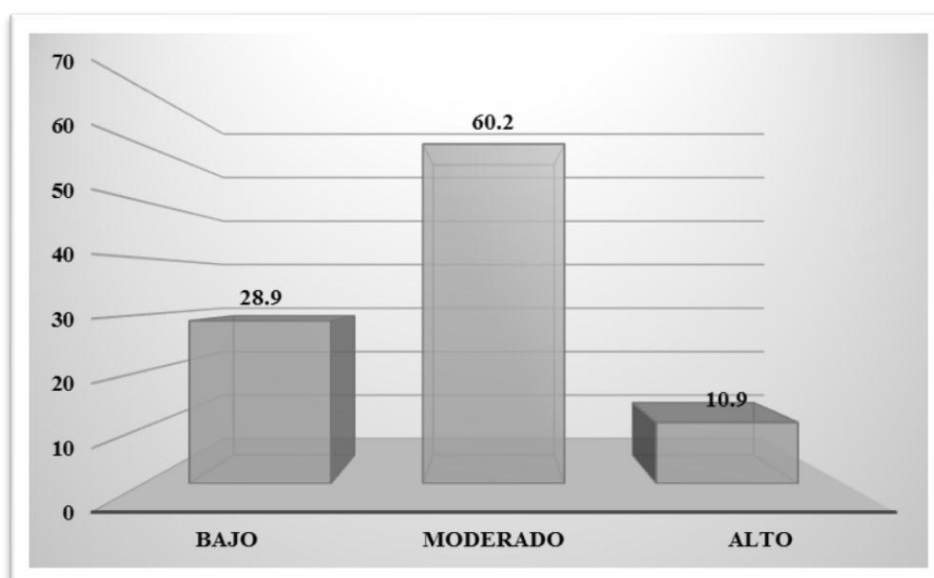


Figura 2. Niveles del Programa Nacional de Formación y capacitación

3.1.3 Variable Competencias y desempeños directivos.

De acuerdo a los resultados descriptivos sobre las Competencias y desempeños directivos en las instituciones educativas, el 11,4% de Directivos calificaron con un nivel bajo, el 71,6% con nivel moderado y el 16,9% con nivel alto. Por tanto, se puede afirmar que las Competencias y desempeños directivos tienen una tendencia de nivel moderado.

Tabla 17.

Niveles de la Variable Competencias y desempeños directivos.

Niveles	f	%
Bajo	26.22	11.4
Moderado	164.68	71.6
Alto	38.87	16.9
Total	230	100.0

Fuente: Elaboración propia.

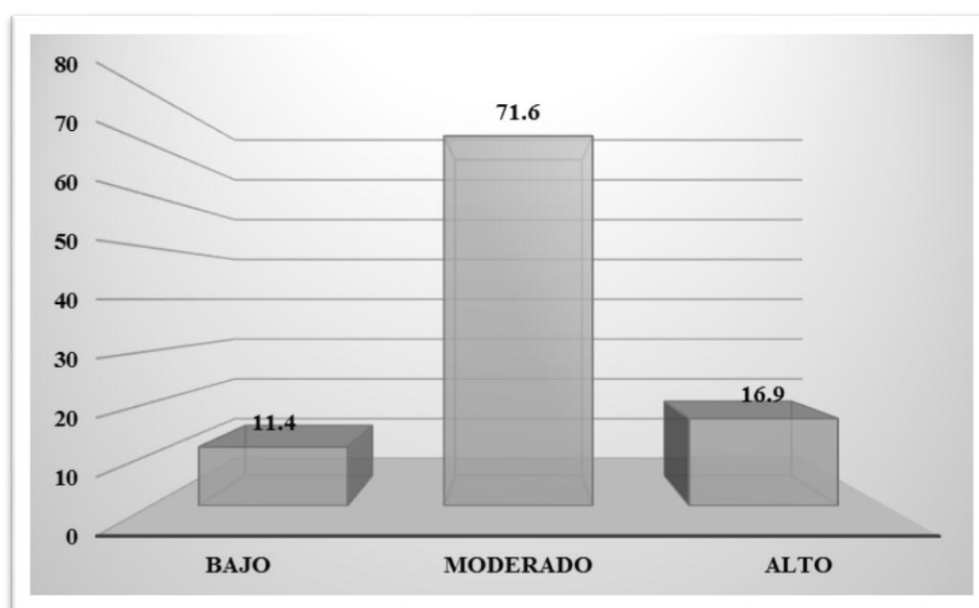


Figura 3. Niveles de la Variable Competencias y desempeños directivos.

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R ²	
	Logaritmo de la verosimilitud ²	Chi ²	g ⁰¹	Sig.	Cox y Snell	0,651
Sólo interceptación	1571,333				Nagelkerke	0,651
Final	1359,736	211,597	4	0,000	McFadden	0,133

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 18. Los resultados de la prueba de la hipótesis general obtuvieron un valor de prueba $p = 0,000$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 19.

Prueba de hipótesis específica 1.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R ²	
	Logaritmo de la verosimilitud ²	Chi ²	g ^o l	Sig.	Cox y Snell	0,475
Sólo interceptación	1323,658				Nagelkerke	0,476
Final	1194,058	129,600	4	0,005	McFadden	0,097

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 19. El resultado de la prueba de la primera hipótesis específica obtuvo un valor de prueba $p = 0,005$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 20.

Prueba de hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud ²	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
		Chi ²	g ^o l	Sig.	Cox y Snell	0,311
Sólo interceptación	1198,192				Nagelkerke	0,312
Final	1123,318	74,874	4	0,003	McFadden	0,062

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 20. Los resultados de la prueba de la segunda hipótesis específica obtuvieron un valor de prueba $p = 0,003$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3.

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 21.

Prueba de hipótesis específica 3.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R ²	
		Chi-cuadrado	g ¹	Sig.	Cox y Snell	
Sólo	1241,312					0,329
interceptación					Nagelkerke	0,330
Final	1161,071	80,241	4	0,002	McFadden	0,064

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 21. Los resultados de la prueba de la tercera hipótesis específica obtuvieron un valor de prueba $p = 0,002$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 22.

Prueba de hipótesis específica 4.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud ²	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R ²	
		Chi ²	g ^o l	Sig.	Cox y Snell	0,469
Sólo interceptación	1333,358				Nagelkerke	0,466
Final	1188,069	129,560	4	0,006	McFadden	0,094

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 22. Los resultados de la prueba de la cuarta hipótesis específica obtuvieron un valor de prueba $p = 0,006$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 5.

Ho: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores no tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Ha: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tabla 23.

Prueba de hipótesis específica 5.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud ²	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
		Chi ²	g ^o l	Sig.	Cox y Snell	
Sólo	1198,192				Cox y Snell	0,286
interceptación					Nagelkerke	0,301
Final	1123,318	74,927	4	0,008	McFadden	0,0589

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Como se observa en la tabla 23. Los resultados de la prueba de la quinta hipótesis específica obtuvieron un valor de prueba $p = 0,008$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

IV. Discusión

Con el objetivo de determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Así mismo, los resultados de la prueba de hipótesis general indicaron que las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tienen relación directa y significativa con las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018., de acuerdo al pseudo r cuadrado de Nagelkerke es de 0,651.

Los resultados a los que hemos llegado tienen relación con los resultados de los siguientes autores de tesis consultados.

Galarza (2017), quien presentó la tesis titulada. *“Las políticas públicas como factor asociado con la calidad de la educación en las instituciones de nivel medio en Ecuador”*, fue una investigación que tuvo como finalidad determinar la relación de las políticas públicas como factor asociado con la calidad de la educación en las instituciones de nivel medio de Ecuador. El tipo de investigación fue descriptivo analítico. Del total de la población (1080 estudiantes) se eligió una muestra por selección intencional y estuvo representada por 110 estudiantes.

Los resultados de la investigación reportan que para todos los actores del proceso educativo fue absolutamente clara la relación existente entre Las políticas públicas y la calidad de la educación que se imparte en un establecimiento educativo. Por lo tanto, autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, asumen que la calidad de la educación depende de muchos factores, principalmente de una adecuada gerencia ejercida con el esfuerzo y colaboración de todos. Se detecta que existe una inconformidad generalizada en la población estudiantil, padres de familia y docentes, respecto a la forma en que se ha venido gerenciando la institución con autoridades en calidad de

encargadas. Coincidiendo, todos los involucrados en el criterio de que es necesario mejorar las políticas públicas en el establecimiento.

Así mismo, nuestros resultados son coincidentes con el trabajo de Gutiérrez (2017), quien presentó la tesis titulada. “Influencia de las políticas públicas en las competencias y desempeños de los directores de las Escuelas Profesionales de la UNMSM”. El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia que tiene las políticas públicas en las competencias y desempeños de los directores de las Escuelas de la mencionada Universidad.

Las conclusiones del autor fueron:

Fomentar entre la dirección, los docentes y estudiantes sesiones a principio de cada año académico una mesa redonda para seleccionar y evaluar los contenidos de aprendizaje según los lineamientos de la especialidad, los intereses y necesidades que tengan los estudiantes como la relación que debe existir con nuestra realidad social.

Diseñar canales y/o mecanismos de comunicación entre los directores y docentes en las diferentes escuelas, organizar y llevar a la práctica un currículo integral, que logre interrelacionar cada asignatura ya sea de la especialidad como de formación general, logrando así establecer lineamientos en los objetivos deseados y de igual manera para establecer estándares de evaluación.

Fomentar el desarrollo y la aplicación del método científico y por ende, la investigación docente como herramienta importante para afrontar los cambios constantes que da la globalización como el poder estudiar y dar propuestas de solución a la diversa problemática de nuestros futuros estudiantes.

Estimular y seguir fortaleciendo las políticas públicas, que lo encaminen y consoliden hacia el enfoque gerencial basado en la creatividad de la gestión, gestión del conocimiento y la gestión del cambio conforme a las exigencias que enmarca la sociedad del conocimiento.

El resultado de la prueba de la primera hipótesis específica, indican que. Las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tiene relación directa y significativa con las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018, de acuerdo al pseudo cuadro de Nagelkeke es de 0,476.

Esta comprobación no está muy lejos de las verificaciones hechas por. Barros (2017), presento la tesis titulada. *“Relación entre la gerencia educativa y el desempeño de los directores mediante aplicación de tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en Buenos Aires”*.

Realizó una investigación con el propósito de reportar la relación entre la gerencia educativa y el desempeño de los directores mediante aplicación de tecnologías de información y comunicación para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en buenos aires. Fue una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y asumió un diseño no experimental correlacional.

Los resultados dieron cuenta que la capacitación docente en el uso de la tecnología de información y comunicación contribuyo a aprovechar la infraestructura tecnológica institucional como instrumento de apoyo para los procesos educativos. Para que las instituciones educativas permanezcan innovadoras, dentro de las características de la sociedad de hoy, es necesario que el gerente educativo proponga herramientas competitivas planificadas e implementadas oportunamente. Asimismo, para la formación de directivos en el área de la tecnología de la información y la comunicación se crearon nuevas herramientas para la capacitación virtual.

Así mismo nuestro trabajo es coincidente con la tesis de. López (2017), presento la tesis titulada. *“Capacitación en políticas públicas y el desempeño de los directivos en la UGEL 04. Comas”*, realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre la capacitación en políticas públicas y el desempeño de los directivos en la referida UGEL. Trabajo que dio a conocer que la capacitación en políticas públicas a los directores de las instituciones

educativas estatales y privadas, obedece a cánones administrativos modernos, lo que dependerá el éxito en materia educativa.

La autora llegó a las siguientes conclusiones:

La investigación que toma como muestra de estudio varios centros educativos de la UGEL 04 da cuenta que en la actualidad no se realiza una gestión administrativa en los centros educativos estatales con los principios administrativos, sino lo hacen de manera simple y sin aplicar modernas teorías, técnicas y métodos de administración. Salvo –señala el estudio- en algunos centros educativos particulares en donde el propietario o el promotor asumen la dirección o la promotoría y administra casi correctamente la empresa. Sin embargo, no siguen los lineamientos administrativos de la modernidad. En efecto, aún se sigue trabajando a nivel de las instituciones educativas con principios y paradigmas desfasados y que ya no tienen razón de ser en la actualidad con los grandes avances científicos y tecnológicos del mundo moderno.

Asimismo, los resultados que hemos encontrado referente a. Las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tiene relación directa y significativa con las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018, con un pseudo cuadrado de Nagelkerke de 0,312.

Esta comprobación no está muy lejos de las verificaciones hechas por. Sander (2016), presento la tesis titulada. *“Las políticas públicas y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes como producto del desempeño de los directores en Madrid”*.

La misma que dio como conclusiones que la nueva realidad internacional que se configura a principios de la primera década del siglo XXI está acompañada de una renovada preocupación por la promoción de las políticas públicas ligadas a la calidad de vida y de educación, por la aplicación de los principios de libertad y equidad y por la adopción de la democracia como camino político para la construcción y reconstrucción permanente de la civilización

humana. A la luz de estos conceptos y partiendo de la premisa que todo proceso de civilización está asociado a la concepción e incorporación de valores, conocimientos y prácticas educativas, la atención inmediata del presente estudio se vuelca hacia la presentación e interpretación crítica de las teorías organizacionales y administrativas adoptadas en la educación contemporánea.

En ese contexto, el estudio analizó tres perspectivas funcionalistas de las políticas públicas (burocrática, idiosincrática e integradora) y tres correspondientes perspectivas interaccionistas (estructuralista, interpretativa y dialógica). El análisis comparativo de las varias perspectivas revela que ellas son distintas en cuanto a sus tipos de mediación y criterios de desempeño administrativo y en cuanto a la postura de sus protagonistas e intérpretes sobre la condición humana en la sociedad, su definición de calidad de vida y sus conceptos de libertad, equidad, participación y democracia. Cabe precisar que, en efecto, hay una preocupación por mejorar la calidad de vida y la educación, sin embargo, no siempre se cumplen debido a una serie de factores que afectan directa o indirectamente.

Así mismo nuestro trabajo es coincidente con la tesis de Mansilla (2016), quien hizo una investigación referente a la. *“Influencia de las competencias y desempeño de los directivos con los resultados del aprendizaje de los alumnos del 2012- 2016 de las instituciones educativas de los Olivos”*, para obtener el grado de Doctor en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, planteo como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, de tipo aplicado, de nivel explicativo, de diseño cuasi experimental, tuvo como población la cohorte educativa 2012 – 2016 que corresponde a 1800 estudiantes, 80 docentes y 4 directivos.

El autor llegó a la siguiente conclusión: El estilo de liderazgo democrático-transformacional, tuvo mayor influencia en las competencias y desempeño de los directivos con los resultados del aprendizaje de los alumnos del 2012- 2016 de las instituciones educativas de los Olivos en estudio, mostrando evidencias estadísticas como el valor de prueba $p = 0.001$, el cual es altamente significativo.

Los resultados de la prueba de la tercera hipótesis específica, indican que. Las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tienen relación directa y significativa con las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018., con un pseudo cuadrado de Nagelkerke de 0.330.

Nuestra comprobación no está muy lejos de las verificaciones hechas por. Gómez (2016), quien hizo una investigación titulada. "*Las competencias del líder pedagógico e impacto en los alumnos de los Liceos particulares de Santiago. Chile*". Presentada para obtener el grado el Grado Académico de Doctor en Administración. Universidad Alberto Hurtado de Chile. Tuvo como objetivo diseñar un modelo de competencias profesionales para directivos escolares para el caso de la educación pública en Chile. En su investigación utilizó como metodología el enfoque cualitativo de tipo teórica y de ciencia aplicada como estrategia fase conceptual, fase de diseño, fase de aplicación y conclusiones, como técnica se aplica la de estudio de casos. Llegando a las siguientes conclusiones: Al identificar las competencias del líder pedagógico, se encontró evidencias estadísticas que esta tuvo un impacto significativo en los resultados académicos de los alumnos de los Liceos particulares de Santiago.

Así mismo nuestro trabajo es coincidente con la tesis de. Evans (2015), presento la tesis titulada "*Influencia del líder pedagógico con características del manejo de la inteligencia emocional en las competencias y desempeños de los docentes de las Instituciones educativas de Lima*", tuvo como objetivo explicar la influencia del líder pedagógico con características del manejo de la inteligencia emocional en las competencias y desempeños de los docentes de las Instituciones educativas en estudio.

En su investigación utilizó como metodología, el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a las siguientes conclusiones: Se comprobó con las pruebas de hipótesis correspondientes que el líder pedagógico con características del manejo de la inteligencia emocional tiene mayor influencia en

las competencias y desempeños de los docentes de las Instituciones educativas de Lima.

El resultado de la prueba de la cuarta hipótesis específica, indica que. Las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tienen relación directa y significativa con el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018., con un pseudo cuadrado de Nagelkerke de 0.466. Nuestra comprobación no está muy lejos de las verificaciones hechas por. Arismendi. Pereira. Poveda y Sarmiento (2016), quienes presentaron la tesis titulada. *“Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios Distritales Bosanova y Débora Arango Pérez de gestión pública en Bogotá”*, sustentaron la tesis para optar el grado el Grado Académico de Magister en Educación en la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. En su investigación utilizaron como metodología el enfoque cualitativo hermenéutica, como técnica se aplicó la encuesta abierta dirigida a docentes y directivos y el análisis de contenido y discursivo. Llegando a las siguientes conclusiones: Según la categoría Política los directivos docentes han liderado los procesos de apropiación de la política, el empoderamiento por parte de los docentes y demás miembros de la comunidad se hace evidente el compromiso de los directivos por hacer realidad la propuesta de la Secretaria de Educación, fundamentado en las acciones pedagógicas del PEI y POA. Asimismo la política de calidad del Distrito de Bogotá goza de aceptación de los miembros de la comunidad que se sienten incluido y partes fundamentales del empoderamiento de dichas políticas, desde la gestión directiva escolar, el directivo es responsable de dirigir una institución educativa tendrá necesariamente que ser un líder en el campo educativo, por lo cual el sistema educativo requiere encontrar estrategias de formación, capacitación y práctica para el directivo que le permitan acceder a una mayor comprensión sobre una gestión innovadora, a través del desarrollo de habilidades y competencias directivas que desarrollen e impulsen el proceso de transformación educativa que plantea la política pública de calidad.

Finalmente, los resultados de la prueba de la quinta hipótesis específica, indicaron que. Las políticas públicas, el programa nacional de formación y capacitación tienen relación directa y significativa con la gestión escolar de los

directores de la UGEL 07. Lima, 2018, con un pseudo cuadrado de Nagelkerke de 0.301. Nuestra comprobación no está muy lejos de las verificaciones hechas por.

Medina y Gómez (2015), quienes presentaron la tesis titulada. "*Competencias del líder pedagógico y su relación con el rendimiento escolar de educación secundaria*" sustentaron la investigación en la Universidad Alberto Hurtado de Chile, teniendo como propósito general Establecer la relación de las competencias del líder pedagógico con el rendimiento escolar de educación secundaria. En la investigación se utilizó la metodología cuantitativa centrada en un enfoque descriptivo-exploratorio y cualitativo, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario y el estudio de casos. Llegando a las siguientes conclusiones: Pertinencia y necesidad del dominio de las competencias de formación de líderes/directivos para impulsar programas de mejora con una matización ponderada desde la más valorada (humana) a la menos (técnica), se estima que la creación de un programa depende de la colaboración y de la confianza entre todos los implicados, de los valores más relevantes que han de ser potenciados por los líderes y los directivos que se sienten muy implicados en los programas de mejora ,también la creación de un programa de mejora en los Centros de Educación Secundaria requiere de los líderes el dominio de las competencias de Gestión, Humana y Técnica requiere de los líderes el dominio de las competencias de Gestión, Humanismo y Técnica.

V. Conclusiones

En base a las evidencias estadísticas obtenidas en las pruebas de hipótesis, podemos concluir que:

Primera:

Los resultados de la prueba de la hipótesis general obtuvieron un valor de prueba $p = 0,000$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Segunda:

Como se observa en la tabla 19. El resultado de la prueba de la primera hipótesis específica, obtuvo un valor de prueba $p = 0,005$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Tercera:

Como se observa en la tabla 20. El resultado de la prueba de la segunda hipótesis específica obtuvo un valor de prueba $p = 0,003$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Cuarta:

Como se observa en la tabla 21. El resultado de la prueba de la tercera hipótesis específica obtuvo un valor de prueba $p = 0,002$ el cual es altamente significativo,

en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Quinta:

Como se observa en la tabla 22. El resultado de la prueba de la cuarta hipótesis específica obtuvo un valor de prueba $p = 0,006$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

Sexta:

Como se observa en la tabla 23. El resultado de la prueba de la quinta hipótesis específica obtuvo un valor de prueba $p = 0,008$ el cual es altamente significativo, en base a esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

VI. Recomendaciones

Primera:

Recomendamos a los Directivos del Ministerio de educación, tener en cuenta que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018, en este sentido se deben de seguir implementando estas en beneficio del magisterio nacional.

Segunda:

Recomendamos a los investigadores, maestristas y doctorandos interesados en aportar conocimientos nuevos incidir los estudios referentes a la contextualización y adaptación de las políticas públicas a la realidad de las II.EE de la UGEL en estudio a través de investigaciones de tipo aplicada.

Tercera:

Recomendamos a los directores de II. EE que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018, en este sentido se les insta a seguir capacitándose en beneficio del estudiante.

Cuarta:

Recomendamos a los Politólogos, Políticos, expertos en implementación de políticas del Congreso de la República Peruana así como del Ministerio de Educación y expertos investigadores de las Universidades, especialmente del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la prestigiosa U.C.V, que en base al hallazgo encontrado en esta tesis, donde se obtuvo el pseudo cuadro de Nagelkeke = 0,476 continuar con esta línea de investigación, usando los instrumentos validados que permitirán implementar a nivel estructural las

políticas públicas, el programa nacional de formación en las II.EE de la UGEL en estudio para ser valoradas en función al logro de metas al corto plazo.

Quinta:

Recomendamos al Minedu que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07, en este sentido instamos velar por los intereses del estudiante continuando con dichas políticas dadas.

Sexta:

Recomendamos a los investigadores interesados en el tema, directivos, educadores que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07, instándolos a seguir con estas investigaciones en beneficio del estudiantado nacional.

Séptima.

Recomendamos a los investigadores interesados en el tema, directivos, educadores y gerentes públicos que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07, instándolos a continuar con la dación de políticas orientadas en ese sentido.

Octava:

Recomendamos a los investigadores interesados en el tema, directivos, educadores y gerentes públicos que. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07, en este sentido pedimos reflexionar en su continuidad en beneficio de nuestro país y directamente en los estudiantes.

VII. Referencias

- Acuerdo Nacional (2014). *Consensos para enrumbar al Perú*, Exituno S.A. Lima - Perú.
- Aguilar L. (2013). *Gobierno y Administración pública*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Aguilar, A. y Lima, F. (2009). *¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*”. Recuperado de: www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm
- Alvarado, O. (1999). *Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas*. Editorial Vallejana, Universidad César Vallejo. Trujillo Perú,
- Alza, C. (2013). *¿Qué es una política pública?* Recuperado de: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/videos/que-es-una-politica-publica/>
- Alza, C. (2013). *Del ciclo de políticas a las funciones gerenciales* [Entrada en blog]. Valor Público. Recuperado de: http://carlosalzarbarco.wordpress.com/2013/03/13/funciones_gerenciales/
- Ballón, R. y Carrillo, E. (1997). *La Nueva Administración Pública*. Alianza Editorial, Madrid 1997
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Recuperado de: <http://www.preal.org/>
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades*. Madrid: Recuperado de: La Muralla. <http://arcomuralla.com>
- Bolívar, A. (2009). *La autonomía en la gestión como nuevo modo de regulación*. Espacios en Blanco, Educación.

- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Bolívar, A. (2010). *La autonomía de los centros educativos en España*. Recuperado de: http://www.educacion.es/cesces/revista/presentacion_revista.htm
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo para el aprendizaje. Organización y Gestión Educativa*. 18 (1) (enero - febrero)
- Carbone, R. (2008). *Situación de liderazgo educativo en Chile*. Santiago: Ministerio de Educación, Universidad.
- Escudero, I. (2010). *Evaluación de las políticas educativas: cuestiones perennes y retos actuales*, Revista fuente, 81-31. Recuperado de: <http://institucional.us.es/revistas/fuente/10/firma.pdf>
- Gavilanes, R. (2010). *Hacia una nueva definición del concepto "política pública"*. Desafíos, 20, 149-187.
- Hargreaves, A. y Fink, D. (2008). *El liderazgo sostenible*. Madrid: Morata.
- Hernández, G. (1999). *El análisis de las Políticas Públicas: una disciplina incipiente en Colombia*. Revista de Estudios Sociales. Volumen No. 04.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: I Mc Graw Hill Editores.
- House, E. (2000). *Evaluación, ética y poder*. Madrid: Morata. Recuperado de: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/videos/que-es-una-politica-publica/>
- Hurtado A. y Darling-Hammond, L. (2001). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. Barcelona: Ariel.
- Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). (2008). *Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y*

el Caribe: Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Santiago: OREALC/UNESCO.

Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas* (Vol. 95). United Nations Publications.

Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación N.º 28044*. Lima, Perú: Editorial Abedul.

Ministerio de educación. *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016- 2021*. Lima-Perú. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/pdf>

Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad.

OCDE (2009). *Talis*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de: www.mecd.gob.es/dctm/cee/encuentros/xxiencuent.

OCDE (2010). *Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México*, Resumen Ejecutivo, OCDE, Paris.

OCDE (2012). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2012*. Informe español. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Disponible en: www.mecd.gob.es/dctm/

OCDE. (2009). Informe Talis. *La creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje. Síntesis de los primeros resultados*. Madrid: OCDE/Santillana.

OREALC/UNESCO (2014). *El liderazgo Escolar En América Latina y El caribe*. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región.

Ortiz, I. (2007). *Asesora Interregional Senior Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Organización de Naciones Unidas ONU Naciones Unidas Departamento De Asuntos Económicos Y Sociales (ONU DAES/ UN DESA) -2007 Nueva York, junio de 2007 Guía de Orientación de Políticas Públicas*. Recuperado de:

http://uca.edu,sv/mcp/media/archivo//media/archivo/f98099_tamayosaezel analisisdelaspoliticaspUBLICAS.pdf

Printy, S. (2010). *Principal's influence on instructional quality: insights from US schools. School Leadership and Management.*

Rivera, D. (2014). *Las Políticas Públicas Bajo la Participación Comunitaria en los Municipios*, Universidad Nueva Granada-Colombia Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>

Roth, A. (2002). *Políticas Públicas*. Bogotá, Ediciones Aurora.

Roth, A. (2006) *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Tercera reimpresión, Bogotá, Ediciones Aurora.

Salazar, C. (1995). *Las políticas públicas*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Tedesco, J. (1992). *La gestión en la encrucijada de nuestros tiempos*. En: Ezpeleta Justa y Alfredo Furlan(comp.). *La gestión pedagógica de la escuela*. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC

UNESCO (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago: 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 en Educación, 5(5e), 149-156.

Velásquez, R. (2009). *Hacia una nueva definición del concepto "política pública"-Desafíos*. Bogotá (Colombia).

Vicario, F. (2003). *Relación entre lo universal y lo latinoamericano Cultura y Desarrollo*. OREALC/UNESCO.N°2

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Base de datos
4. Validación de los instrumentos

1. Matriz de consistencia

TITULO: “políticas públicas, programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018? ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018? ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en las competencias en los desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018? ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018? ¿Cómo influyen las políticas públicas y el programa nacional de formación y capacitación de directores en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07 Lima, 2018? 	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Determinar la influencia de las políticas públicas y el programa nacional de formación en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. 	<p>Hipótesis General: Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños personales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños pedagógicos de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en las competencias y desempeños institucionales de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en el liderazgo pedagógico de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. Las políticas públicas y el programa nacional de formación en la capacitación de directores tienen influencia directa y significativa en la gestión escolar de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018. 	<p>Variable X1: Política Pública</p> <p>Variable X2: Programa Nacional de formación y capacitación</p> <p>Variable Y: Competencias y Desempeños</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política educativa ✓ Política cultural ✓ Política social ✓ Política comunitaria ✓ Inducción ✓ Especialización ✓ Formación continua ✓ Personales ✓ Pedagógicas ✓ Institucionales ✓ Liderazgo pedagógico ✓ Gestión escolar 	<p>Diseño No Experimental de corte Transversal.</p> <p>Población y muestra La población está conformada por 230 Directores y subdirectores de las instituciones educativas correspondientes al área de la UGEL 07-San Borja -2018, y la muestra censal..</p> <p>Técnicas e instrumentos La técnica usada fue la encuesta.</p> <p>Los instrumentos que se usaron fueron los cuestionarios; para la recolección de la información se elabora el instrumento, denominado Políticas Públicas Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y las competencias y desempeños de los directores. El cuestionario se basó en el uso de la escala de Likert, del siguiente modo: 5) siempre, 4) casi siempre, 3) A veces, 2) Casi nunca, 1) Nunca.</p>

2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POLÍTICA PÚBLICA

Estimado directivo.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción sobre las políticas públicas, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad realizada en la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte.

Se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido o cualquier código ya que es totalmente anónimo.

INDICACIONES.

Marque con una X alguna de las alternativas que respondan a la realidad de su percepción.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	POLÍTICA EDUCATIVA					
1	El director (a) difunde y hace cumplir las normas, políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan la prestación del servicio educativo.					
2	Director gestiona estratégicamente espacios de reflexión con los actores educativos sobre la implementación de políticas educativas local, regional y nacional					
3	El director dirige la formulación y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional, Proyecto curricular y PAT con base en la política educativa, la normatividad y la participación de la comunidad educativa.					
4	El director realiza el control sistemático del logro de los indicadores de compromiso de gestión					
5	El director promueve la elaboración e implementación de estrategias de concertación y resolución de conflictos en la comunidad educativa					
6	El director lidera mecanismos de seguimiento, control, ajusta y retroalimenta la implementación de sus políticas de evaluación por parte de los docentes, así como sus efectos en el estudiante					
	POLÍTICA SOCIAL					
7	El director considera en el PEI el diagnóstico del contexto político, social, económico, cultural, etc. de la comunidad y lineamientos del PER y PEL					
8	El director gestiona planes con estrategias de prevención ante situaciones de riesgo institucional.					
9	El director promueve una gestión participativa con todos los actores educativos en la elaboración de los instrumentos de gestión					
10	El director ejecuta planes de gestión de riesgo acorde con los planes nacionales estableciendo responsabilidades y tomando en cuenta los recursos disponibles					
11	Participa en la elaboración del PEL insertándolo en sus instrumentos de gestión					
12	El director cumple con informar a la comunidad educativa el logro de metas de aprendizaje y el uso de recursos					
	POLITICA CULTURAL					
13	El director promueve la capacitación permanente a los maestros					
14	En la institución educativa se promueve la equidad en las oportunidades de aprendizaje					
15	El líder pedagógico promueve la calidad de enseñanza aprendizaje					
16	La dirección asegura el cumplimiento de las horas efectivas					
	COMUNITARIA					
17	El director propicia la solución oportuna y pacífica de conflictos, entre los integrantes de la comunidad educativa en base al manual de convivencia					
18	El director desarrolla la gestión escolar en base a principios de la ética profesional					
19	El director propicia el desarrollo de los principios de derechos humanos para todos los actores educativos y en la toma de decisiones					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Estimado directivo.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción del programa de formación y capacitación de directores y subdirectores, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad realizada en la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte.

Se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido o cualquier código ya que es totalmente anónimo.

INDICACIONES.

Marque con una X alguna de las alternativas que respondan a la realidad de su percepción.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
INDUCCIÓN						
1	El director promueve espacios y mecanismos de reflexión de la comunidad educativa para el cumplimiento de metas de aprendizaje.					
2	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño en función de logro de metas de aprendizaje.					
3	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
4	El director diseña de manera participativa instrumentos de gestión considerando las características del entorno institucional, familiar y social y estableciendo metas de aprendizaje					
5	El director elabora el PAT de la institución educativa considerando los compromisos de gestión.					
6	El director considera las actividades del PAT en torno a los indicadores de gestión.					
ESPECIALIZACION						
7	El director gestiona el clima organizacional en la institución educativa para el logro de las metas de aprendizajes de los estudiantes					
8	El director estimula las investigaciones e innovación pedagógica para su implementación y sistematización					
9	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, el uso del tiempo y los materiales educativos en función a logro de aprendizajes.					
10	El director monitorea y orienta los procesos de evaluación de acuerdo a criterios claros y coherentes					
11	El director actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar					
12	El director Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en función de metas de aprendizaje bajo el enfoque orientado a resultados					
FORMACIÓN CONTINUA						
13	El director recibe visitas de acompañamiento / Coaching					
14	El director participa en redes de aprendizaje para la evaluación de desempeño					
15	El director participa en talleres para asegurar el liderazgo pedagógico					

INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS

Estimado docente.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de las competencias y desempeños de los directivos, por ello se agradece su colaboración en función a los estudios de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad realizada en la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte.

Se le sugiere responder a todas las proposiciones y evitar redactar su nombre, apellido o cualquier código ya que es totalmente anónimo.

INDICACIONES.

Marque con una X alguna de las alternativas que respondan a la realidad de su percepción.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
PERSONAL						
1	El director muestra su vocación de servicio en el cumplimiento de sus responsabilidades					
2	El director asume compromiso de orientar para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
3	El director asume nuevos retos en gestionar a partir de las nuevas enfoques de a gestión					
PEDAGOGICA						
4	El director orienta y promueve los procesos de planificación ajustado al currículo, los estándares nacionales y las metas de aprendizaje de la institución					
5	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas para la mejora de la enseñanza y el clima escolar					
6	El director estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas					
7	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
8	El director monitorea los procesos de gestión de aula y evaluación de logros de aprendizaje					
9	El director reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.					
INSTITUCIONAL						
10	El director promueve la participación 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					
11	El director promueve estudios, investigaciones, experiencias y proyectos innovadores en la institución educativa para la mejora de la práctica pedagógica					
12	El director dirige la formulación y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional con base en la política educativa, la normatividad vigente, la participación de la comunidad y las necesidades del entorno					
13	El director mejora su acción directiva desarrollando los procesos de autoevaluación y mejora continua institucional.					
14	El director con su gestión mejora los indicadores de promoción y permanencia de los estudiantes					
15	El director promueve y participa en el trabajo en red institucional para priorizar la atención de la demanda del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje					
16	El director diseña y/o adapta de manera participativa los instrumentos de gestión escolar considerando el diagnóstico institucional y metas de aprendizaje.					
17	El director cumple, divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan la vida institucional					

18	EL director logra mejorar los resultados de aprendizaje obtenidos en la evaluación de competencias por medio de un plan de mejoramiento.					
	LIDERAZGO PEDAGÓGICO					
19	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente afrontando y resolviendo las barreras existentes					
20	El director conforma equipos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades institucionales y el alcance de los proyectos.					
21	El director mantiene la motivación del trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.					
22	El director favorece las condiciones operativas para asegurar las metas de aprendizaje gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financiero.					
23	El director actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos					
24	El director gestiona la información de autoevaluación que produce la institución educativa y la emplea como insumo en el aprendizaje continuo en favor de la mejora de los aprendizajes					
25	El director promueve procesos de mejoramiento continuo a través del ejemplo y su actuación directiva					
	GESTION ESCOLAR					
26	El director 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					
27	El director monitorea y orienta el uso del tiempo en función al logro de metas del aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
28	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
29	El director acompaña y evalúa la permanencia y retención anual de los estudiantes implementando estrategias de mejora.					
30	El director toma decisiones oportunas, considerando la participación de la familia y comunidad para la mejora institucional					
31	El director analiza, reflexiona y maneja estrategias que contribuyen a consolidar la escuela como un espacio seguro y saludable					

3. Base de datos

TITULO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTORES EN LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL 07 – 2018																										
INSTRUMENTO N° 1. PERCEPCION DE LA POLÍTICA PÚBLICA																										
DIMENSIONES																										
POLITICA EDUCATIVA						POLITICA SOCIAL						POLITICA CULTURAL						COMUNITARIA								
1	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	3	5	5	4	5	2	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4
2	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5
4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2
5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5
6	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1
9	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	5	1	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3
12	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2
13	4	5	5	5	1	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4
14	4	4	5	3	1	4	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3
15	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3
16	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3
17	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3
18	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5
19	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
20	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3
21	4	4	5	5	2	4	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5
24	5	4	1	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3
25	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	5	3	5	2	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3
26	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4	4	2	4	3	4	1	5	4	4	3
27	4	2	5	5	2	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	5	3	4	5
28	4	5	3	5	2	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	3	3
29	4	4	4	4	2	4	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2
30	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	5	2	3	4	2	3	3
31	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
32	3	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2
33	4	3	5	4	1	4	2	5	5	3	5	4	4	1	4	5	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3
34	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4
36	4	5	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
37	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3
38	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3
39	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	3
40	4	5	4	3	1	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3
41	4	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3
42	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3
43	4	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3
44	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3
45	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3
46	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	4	3	3
47	4	5	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2
48	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2
49	4	5	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2
50	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2

51	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	
52	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	2	
53	5	5	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	
54	5	5	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	
55	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	
56	4	5	5	5	1	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	
57	4	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	3	
58	4	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	
59	4	5	4	5	1	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	
60	4	5	4	5	1	4	5	5	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
61	4	5	4	5	1	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
62	4	5	4	5	1	4	5	4	5	3	5	5	4	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	
63	4	5	4	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	
64	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	2
65	4	5	4	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	2	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	2	
66	4	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	
67	4	5	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	
68	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	
69	4	4	4	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	
70	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	
71	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	
71	4	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4	
72	4	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	
73	4	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
74	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	
75	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
76	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
77	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
78	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	
79	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	
80	4	5	4	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
81	4	5	5	3	1	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3
82	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
83	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	
84	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
85	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
86	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	4	3	3	
87	4	5	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	2	
88	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
89	4	5	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	
90	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
91	4	5	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
92	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2
93	4	5	5	5	1	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3
94	4	4	5	3	1	4	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3
95	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	
96	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	
97	4	4	4	4	2	4	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	
98	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	4	5	5	
99	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
100	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	
101	4	4	5	5	2	4	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	3	
103	4	5	4	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
104	4	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
105	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
106	4	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3
107	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
108	4	5	5	5	1	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4
109	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3

110	4	5	5	5	2	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	
111	4	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4
112	4	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
113	4	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
114	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	
115	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
116	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
117	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
118	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	
119	4	5	4	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
120	4	5	5	3	1	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
121	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
122	4	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
123	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
124	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
125	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	4	3	
126	4	5	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
127	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
128	4	5	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	
129	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	
130	4	5	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
131	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	
132	4	5	5	5	1	2	2	2	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	4	
133	4	4	5	3	1	4	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	5	3	5	3	1	5	3	3	4	
134	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	
135	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	4	4	5	
136	4	4	4	4	2	4	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	
137	4	2	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	
138	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
139	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	5	3	5	3	3	
140	4	4	5	5	2	4	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
141	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
142	4	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
143	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	
144	4	5	4	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
145	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	4	3	

TITULO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTORES EN LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL 07 – 2018

INSTRUMENTO N° 2. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN															
DIMENSIONES															
	INDUCCIÓN						ESPECIALIZACIÓN						FORMACIÓN CONTINUA		
1	5	3	3	5	1	3	3	3	5	1	3	4	3	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5
5	1	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	4
6	1	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	5	5	4
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5
12	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	2	5	2	4
13	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	2
14	3	1	5	3	3	4	4	1	5	3	3	4	3	5	4
15	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
16	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
17	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3
18	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
20	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
23	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	5	2
24	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	5
25	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5
26	3	4	1	5	4	4	4	1	5	4	4	3	5	5	4
27	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4
28	5	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4
29	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	2	5	4	3
30	2	5	2	3	4	2	5	2	3	4	2	3	5	4	4
31	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5
32	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	5
33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4
34	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5
36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
37	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
38	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
39	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
40	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
41	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
42	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
43	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
44	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
45	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
46	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
47	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	5	3
48	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3
49	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4
50	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
51	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3
52	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4
53	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	2	5	5	3
54	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3
55	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3
56	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3

57	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5
58	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3
59	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4
64	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4
66	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	3
67	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	3
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4
69	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5
70	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4
71	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4
71	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4
72	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5
73	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
74	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3
75	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
76	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
77	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
78	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
79	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
80	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
81	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
82	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
83	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
84	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
85	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
86	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
87	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	5	3
88	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3
89	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4
90	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
91	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
92	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	2	5	2	4
93	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	2
94	3	1	5	3	3	4	1	5	3	3	4	3	3	5	4
95	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
96	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
97	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3
98	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3
99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
100	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
103	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
104	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
105	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
106	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
107	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
108	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	2
109	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4
110	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4
111	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5
112	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
113	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
114	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
115	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
116	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
117	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
118	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
119	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
120	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
121	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
122	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
123	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
124	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
125	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
126	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	5	3
127	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3
128	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4
129	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
130	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
131	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	2	5	2	4
132	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	2
133	3	1	5	3	3	4	1	5	3	3	4	3	3	5	4
134	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5
135	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
136	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3
137	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3
138	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
139	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
142	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
143	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3
144	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3
145	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3

TITULO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTORES EN LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL 07 – 2018

INSTRUMENTO N° 3. COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS																																
DIMENSIONES																																
PERSONAL				PEDAGÓGICA				INSTITUCIONAL								LIDERAZGO PEDAGÓGICO				GESTION ESCOLAR												
1	5	2	1	1	3	4	3	5	5	3	5	5	2	1	1	4	5	3	3	3	5	1	4	3	5	1	1	2	2	2	1	
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2		
4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2		
5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	1	5	5	3	3	5	5	4	3	3	2	5	3	1		
6	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3			
7	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2		
8	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	1	5	5	3	3	2	2	3	2	
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2		
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4		
11	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	1	
12	4	4	5	1	4	2	5	2	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	3	2	1	1	2	5	2	1	1	4	3	5	2	
13	4	5	3	3	4	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	1	
14	1	4	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1		
15	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2		
16	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	
17	4	4	5	2	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	2	2	1	4	2	
18	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	2		
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3		
20	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	5	5	3	3	3	5	5	3	3	2	2	3	2		
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	
23	5	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	3	5	2	3	
24	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	2		
25	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	2	5	2	3	
26	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	2	2	2	3	
27	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	2	5	3	2	
28	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2		
29	4	4	5	1	4	2	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	1	1	2	5	4	1	1	2	1	5	2	
30	5	5	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	2	5	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	3	2		
31	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3		
32	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	2	
33	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	2	5	5	1	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
35	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3
36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	
37	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
38	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	1	
39	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	2	
40	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	1	
41	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	1	
42	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
43	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
44	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
45	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
46	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
47	3	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2	
48	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	5	2	
49	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	
50	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	

51	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
52	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2
53	4	4	5	4	4	2	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	2	5	5	4	4	5	5	5	2
54	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	2
55	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	2
56	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	1
57	5	4	2	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	2
58	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	1
59	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	1
60	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	1
61	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	1
62	4	3	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	1
63	4	3	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	2
64	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	2
65	4	3	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	2
66	4	3	5	4	4	2	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5	2
67	4	3	5	4	4	2	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5	2
68	5	3	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2
69	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	2
70	4	3	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	5	2
71	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4		3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	1
71	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	2
72	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	1
73	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1
74	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2
75	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
76	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
77	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1
78	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1
79	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	2
80	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1
81	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1
82	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2
83	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2
84	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
85	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2
86	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
87	3	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2
88	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	5	2
89	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2
90	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2
91	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2
92	4	4	5	1	4	2	5	2	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	3	2	1	1	2	5	2	1	1	4	3	5	2
93	4	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	1
94	1	4	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	1	1	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	1
95	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2
96	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	2
97	4	4	5	2	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	2	2	1	4	2
98	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	1	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	2
99	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3

100	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	2	2	3	2	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	
102	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	2	
103	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
104	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
105	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
106	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
107	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
108	4	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	1	
109	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4		3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	1	
110	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	2	
111	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	1	
112	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
113	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
114	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
115	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
116	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
117	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
118	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	2	
119	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
120	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	
121	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
122	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
123	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
124	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	
125	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
126	3	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2	
127	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	5	2	
128	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	5	2	
129	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
130	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	
131	4	4	5	1	4	2	5	2	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	3	2	1	1	2	5	2	1	1	4	3	5	2	
132	4	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	2	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	1		
133	1	4	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	1	1	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	1	
134	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2		
135	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	2	
136	4	4	5	2	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	2	2	1	4	2	
137	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	1	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	2		
138	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3		
139	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	2	2	3	2	
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2
141	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
142	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
143	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
144	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	
145	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	

4. Validación de los instrumentos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: POLÍTICA PÚBLICA

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Política Educativa	- Cumplimiento de normas y políticas educativas	1-6	Compromiso bajo (15-96)
	- Generación de políticas educativas en el marco de su profesionalidad		
	- Maneja estrategias de concertación y resolución de conflictos.		
	- Promueve espacios y mecanismos de participación para cumplimiento de metas de aprendizaje		
	- Evaluación institucional		
	- Diseña instrumentos de gestión participativa institucional, familiar y social		
	- Gestiona y previene estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo		
	- Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje.		
	- Articula su acción con las instancias municipales, provinciales, centrales y con redes escolares.		
	- Gestionar los procesos de evaluación y rendición de cuentas.		
Política social	- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional	7 -12	Compromiso medio (97-178)
	- Resuelve situaciones de la vida escolar en base a la ética profesional.		
	- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.		
Política cultural	-	13-15	Compromiso alto (179-260)
	-		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE POLÍTICA PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 POLÍTICA EDUCATIVA El director (a) difunde y hace cumplir las normas, políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan la prestación del servicio educativo.	✓		✓		✓		
2	Director gestiona estratégicamente espacios de reflexión con los actores educativos sobre la implementación de políticas educativas local, regional y nacional.	✓		✓		✓		
3	El director dirige la formulación y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional, Proyecto curricular y PAT con base en la política educativa, la normatividad y la participación de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	El director realiza el control sistemático del logro de los indicadores de compromiso de gestión	✓		✓		✓		
5	El director promueve la elaboración e implementación de estrategias de concertación y resolución de conflictos en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
6	El director lidera mecanismos de seguimiento, control, ajusta y retroalimenta la implementación de sus políticas de evaluación por parte de los docentes, así como sus efectos en el estudiante.	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2 POLÍTICA SOCIAL El director considera en el PEI el diagnóstico del contexto político, social, económico, cultural, etc. de la comunidad y lineamientos del PER y PEL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El director gestiona planes con estrategias de prevención ante situaciones de riesgo institucional.	✓		✓		✓		
9	El director promueve una gestión participativa con todos los actores educativos en la elaboración de los instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
10	El director ejecuta planes de gestión de riesgo acorde con los planes nacionales estableciendo responsabilidades y tomando en cuenta los recursos disponibles	✓		✓		✓		
11	Participa en la elaboración del PEL insertándolo en sus instrumentos de gestión	✓		✓		✓		
12	El director cumple con informar a la comunidad educativa el logro de metas de aprendizaje y el uso de recursos.	✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN 3 Política Cultural El director propicia la solución oportuna y pacífica de conflictos, entre los integrantes de la comunidad educativa en base al manual de convivencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El director desarrolla la gestión escolar en base a principios de la ética profesional	✓		✓		✓		
15	El director propicia el desarrollo de los principios de derechos humanos para todos los actores educativos y en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. M.A. Torres**

Especialidad del validador: **M.A. Torres**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado: **M.A. Torres**

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DNI: **10212463**

M.A. Torres

Escuela de Postgrado de la UCV

... 02 de ... 03 ... del 2018.



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
INDUCCIÓN	- Desarrollo personal y profesional	1-6	Compromiso Bajo (15-96) Compromiso Medio (97-178) Compromiso Alto (179-260)
	- Política de gestión escolar		
	- Instrumento de gestión escolar		
	- Compromisos e indicadores de gestión escolar		
	- Plan anual de trabajo		
	- Capacitación		
ESPECIALIZACIÓN	- Gestión curricular -Investigación	7-12	
	- Gestión de recursos		
	- Gestión del clima organizacional. Convivencia		
	- Habilidades interpersonales		
	- Dirección escolar		
	- Monitoreo y acompañamiento		
FORMACIÓN CONTINUA	- Asesoramiento en la gestión	13-15	
	- Evaluación de desempeño		
	- Estrategia de fortalecimiento		
	-		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 INDUCCIÓN El director promueve espacios y mecanismos de reflexión de la comunidad educativa para el cumplimiento de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño en función de logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	El director diseña de manera participativa instrumentos de gestión considerando las características del entorno institucional, familiar y social y estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	El director elabora el PAT de la institución educativa considerando los compromisos de gestión.	✓		✓		✓		
6	El director considera las actividades del PAT en torno a los indicadores de gestión.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 ESPECIALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director gestiona el clima organizacional en la institución educativa para el logro de las metas de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director estimula las investigaciones e innovación pedagógica para su implementación y sistematización	✓		✓		✓		
9	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, el uso del tiempo y los materiales educativos en función a logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	El director monitorea y orienta los procesos de evaluación de acuerdo a criterios claros y coherentes.	✓		✓		✓		
11	El director actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	✓		✓		✓		
12	El director Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en función de metas de aprendizaje bajo el enfoque orientado a resultados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 FORMACION CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director recibe visitas de acompañamiento / Coaching	✓		✓		✓		
14	El director participa en redes de aprendizaje para la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
15	El director participa en talleres para asegurar el liderazgo pedagógico	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **Si**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Mg. Rodrigo Tallada Reyes**

Especialidad del validador: **Ms. Tallada, R. de la Institución Educativa**

DNI: **10.212.463**

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

.....03...de...03...del 2018

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS
DIMENSIONES / ítems**

Nº	Pertinencia ^{a1}	Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PERSONAL						
1	✓	✓		✓		
2	✓	✓		✓		
3	✓	✓		✓		
DIMENSIÓN 2 PEDAGÓGICA						
4	✓	✓		✓		
5	✓	✓		✓		
6	✓	✓		✓		
7	✓	✓		✓		
8	✓	✓		✓		
9	✓	✓		✓		
DIMENSIÓN 3 INSTITUCIONAL						
10	✓	✓		✓		
11	✓	✓		✓		
12	✓	✓		✓		
13	✓	✓		✓		
14	✓	✓		✓		
15	✓	✓		✓		
16	✓	✓		✓		
17	✓	✓		✓		
18	✓	✓		✓		
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO PEDAGÓGICO						

19	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente afrontando y resolviendo las barreras existentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	El director conforma equipos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades institucionales y el alcance de los proyectos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	El director mantiene la motivación del trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	El director favorece las condiciones operativas para asegurar las metas de aprendizaje gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financiero.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	El director actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	El director gestiona la información de autoevaluación que produce la institución educativa y la emplea como insumo en el aprendizaje continuo en favor de la mejora de los aprendizajes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	El director promueve procesos de mejoramiento continuo a través del ejemplo y su actuación directiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
DIMENSION 4 GESTION ESCOLAR							
26	El director 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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	El director monitorea y orienta el uso del tiempo en función a la logro de metas del aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	El director acompaña y evalúa la permanencia y retención anual de los estudiantes implementando estrategias de mejora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30	El director toma decisiones oportunas, considerando la participación de la familia y comunidad para la mejora institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31	El director analiza, reflexiona y maneja estrategias que contribuyen a consolidar la escuela como un espacio seguro y saludable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *S*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/ Mg): *Rodrigo Taliedo Rojas*

Especialidad del validador: *Psicología de la Universidad de la Amazonia*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2013

DNI: *10212463*

Docente de EPS - UCV

..... de del 2013

[Firma]

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
INDUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal y profesional - Política de gestión escolar - Instrumento de gestión escolar - Compromisos e indicadores de gestión escolar - Plan anual de trabajo - Capacitación 	1-6	Compromiso Bajo (15-96) Compromiso Medio (97-178) Compromiso Alto (179-260)
ESPECIALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión curricular -Investigación - Gestión de recursos - Gestión del clima organizacional. Convivencia - Habilidades interpersonales - Dirección escolar 	7-12	
FORMACIÓN CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo y acompañamiento - Asesoramiento en la gestión - Evaluación de desempeño - Estrategia de fortalecimiento 	13-15	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: POLÍTICA PÚBLICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Política Educativa	- Cumplimiento de normas y políticas educativas	1-6	Compromiso bajo (15-96) Compromiso medio (97-178) Compromiso alto (179-260)
	- Generación de políticas educativas en el marco de su profesionalidad		
	- Maneja estrategias de concertación y resolución de conflictos.		
	- Promueve espacios y mecanismos de participación para cumplimiento de metas de aprendizaje		
	- Evaluación institucional		
	- Diseña instrumentos de gestión participativa institucional, familiar y social		
Política social	- Gestiona y previene estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo	7 -12	
	- Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de metas de aprendizaje.		
	- Articula su acción con las instancias municipales, provinciales, centrales y con redes escolares.		
	- Gestionar los procesos de evaluación y rendición de cuentas.		
	- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional		
	- Resuelve situaciones de la vida escolar en base a la ética profesional.		
Política cultural	- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	13-15	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INDUCCIÓN								
1	El director promueve espacios y mecanismos de reflexión de la comunidad educativa para el cumplimiento de metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para mejorar su desempeño en función de logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
4	El director diseña de manera participativa instrumentos de gestión considerando las características del entorno institucional, familiar y social y estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
5	El director elabora el PAT de la institución educativa considerando los compromisos de gestión.	X		X		X		
6	El director considera las actividades del PAT en torno a los indicadores de gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ESPECIALIZACIÓN								
7	El director gestiona el clima organizacional en la institución educativa para el logro de las metas de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
8	El director estimula las investigaciones e innovaciones pedagógicas para su implementación y sistematización	X		X		X		
9	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, el uso del tiempo y los materiales educativos en función a logro de aprendizajes.	X		X		X		
10	El director monitorea y orienta los procesos de evaluación de acuerdo a criterios claros y coherentes.	X		X		X		
11	El director actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	X		X		X		
12	El director Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en función de metas de aprendizaje bajo el enfoque orientado a resultados	X		X		X		
DIMENSION 3 FORMACION CONTINUA								
13	El director recibe visitas de acompañamiento / Coaching	X		X		X		
14	El director participa en redes de aprendizaje para la evaluación de desempeño.	X		X		X		
15	El director participa en talleres para asegurar el liderazgo pedagógico	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: AGUIRRE TORO DE V. DNI: 89104533
 Especialidad del validador: EDUCACION

^{a1}Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
^{a2}Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
^{a3}Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....03...de...03...del 20.18

 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Personal	- Comprensión de sí mismo	1-3	
	- Compromiso a educar y enseñar		
	- Desaprender y reaprender		
Currículo	- Área del currículo	4-9	Compromiso Bajo (31 -193)
	- Procesos pedagógicos		
	- Reflexión de la práctica pedagógica		
	- Aplicación de las estrategias		
	- Trabajo equipo		
	- Nuevas Teorías para la enseñanza-Aprendizaje		
Institucional	- Intercambio de experiencias	10- 18	Compromiso Medio (194-275)
	- Proyectos innovadores		
	- Red institucional		
	- Reglamento Institucional		
	- Proyecto educativo		
	- Proyecto curricular		
	- Plan de trabajo Anual		
	- Plan de mejora Continua		
	- Organización de la escuela		
	- Motivación docente para la mejora		
Liderazgo pedagógico	- Acompañamiento pedagógico	19- 25	Compromiso Alto (276-357)
	- Comportamiento ético		
	- Autoevaluación y aprendizaje continuo		
	- Atención a la diversidad		
	- Metas de aprendizaje		
	- Retención de estudiantes		
	- Cumplimiento del tiempo escolar		
	- Convivencia escolar		
	- Vínculo familia y comunidad		
	- Escuela saludable y segura		
Gestión Pedagógica	-	26- 31	
	-		
	-		
	-		
	-		
	-		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PERSONAL								
1	El director muestra su vocación de servicio en el cumplimiento de sus responsabilidades	X		X		X	No	
2	El Director asume compromiso de orientar para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
3	El Director asume nuevos roles en gestionar a partir de las nuevas enfoques de a gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 PEDAGOGICA								
4	El director orienta y promueve los procesos de planificación ajustado al currículo, los estándares nacionales y las metas de aprendizaje de la institución.	X		X		X	No	
5	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas para la mejora de la enseñanza y el clima escolar.	X		X		X		
6	El director estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		
7	El Director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		
8	El Director monitorea los procesos de gestión de aula y evaluación de logros de aprendizaje.	X		X		X		
9	El Director reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 INSTITUCIONAL								
10	El Director promueve la participación 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.	X		X		X	No	
11	El director promueve estudios, investigaciones, experiencias y proyectos innovadores en la institución educativa para la mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X		
12	El director dirige la formulación y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional con base en la política educativa, la normatividad vigente, la participación de la comunidad y las necesidades del entorno.	X		X		X		
13	El Director mejora su acción directiva desarrollando los procesos de autoevaluación y mejora continua institucional.	X		X		X		
14	El director con su gestión mejora los indicadores de promoción y permanencia de los estudiantes	X		X		X		
15	El director promueve y participa en el trabajo en red institucional para priorizar la atención de la demanda del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	El director diseña y/o adapta de manera participativa los instrumentos de gestión escolar considerando el diagnóstico institucional y metas de aprendizaje.	X		X		X		
17	El director cumple, divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan la vida institucional	X		X		X		
18	El director logra mejorar los resultados de aprendizaje obtenidos en la evaluación de competencias por medio de un plan de mejoramiento.	X		X		X		
DIMENSION 3 LIDERAZGO PEDAGOGICO								
		X		X		X		

19	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente afrontando y resolviendo las barreras existentes	X							
20	El director conforma equipos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades institucionales y el alcance de los proyectos.	X							
21	El director mantiene la motivación del trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.	X							
22	El director favorece las condiciones operativas para asegurar las metas de aprendizaje gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financiero.	X							
23	El director actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	X							
24	El director gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en el aprendizaje continuo en favor de la mejora de los aprendizajes	X							
25	El director promueve procesos de mejoramiento continuo a través del ejemplo y su actuación directiva	X							
DIMENSION 4 GESTION ESCOLAR									
26	El director 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	X							
27	El director monitorea y orienta el uso del tiempo en función a la logro de metas del aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X							
28	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X							
29	El director acompaña y evalúa la permanencia y retención anual de los estudiantes implementando estrategias de mejora.	X							
30	El director toma decisiones oportunas, considerando la participación de la familia y comunidad para la mejora institucional	X							
31	El director analiza, reflexiona y maneja estrategias que contribuyen a consolidar la escuela como un espacio seguro y saludable.	X							

Fuente propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 03 de 2018

DNI: 09104533

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación Y Capacitación de Directores en las Competencias y Desempeños de los Directores de la UGEL 07-2018;** de doctorando **Carmen María Astocondor Gonzales** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://turnitin.com/turnitin.com/...
 Carmen Astocondor Astocondor Gonzales tesis

feedback studio

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	docslide.us Fuente de Internet 2 % >
2	www.youblisher.com Fuente de Internet 1 % >
3	myalide.es Fuente de Internet 1 % >
4	documents.mx Fuente de Internet 1 % >
5	documents.tips Fuente de Internet 1 % >
6	www.gim.com Fuente de Internet 1 % >
7	www.javeriana.edu.co Fuente de Internet 1 % >
8	cybertesis.unmiam.edu... Fuente de Internet 1 % >

23

ESCUOLA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:
 Mgtr. Carmen María Astocondor Gonzales

Página: 1 de 103 Número de palabras: 20993

Text-only Report High Resolution Activado

10:56 21/12/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
ASTOCONDOR GONZALEZ CARMEN MARIA
D.N.I. : 06854648
Domicilio : calle Aldean 420 - Santiago de Surco
Teléfono : Fijo : 3410246 Móvil : 980342059
E-mail : carmen_iefr@yahoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

 Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado
Grado : DOCTOR
Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
ASTOCONDOR GONZALEZ CARMEN MARIA

Título de la tesis:
POLITICAS PUBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACION Y CAPACITACION DE DIRECTORES EN LAS
COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DE LOS DIRECTORES UGEL
2770, 2018
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 15/2/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ASTOCONDOR GONZALEZ CARMEN MARÍA

INFORME TITULADO:

POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN DE DIRECTORES EN LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO
DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL 07. LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 15/2/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN