



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE
APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

ALEX FLORES CARRASCO

ASESOR:

JOSE LUIS VALENCIA VILA

Sección:

Administración Pública

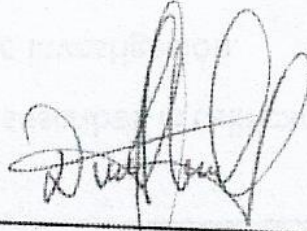
Línea de investigación:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ

2018

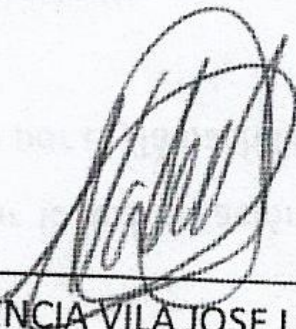
PÁGINA DEL JURADO



Mg. VELASQUEZ CASANA YDALIA YESENIA
PRESIDENTE



Mg. VILCA HUAYTA OLIVER AMADEO
SECRETARIO



Mg. VALENCIA VILA JOSE LUIS
VOCAL

DEDICATORIA

A la memoria de mis queridos padres Justo que en paz descanse y mi querida madre Cristina, quienes me enseñaron siempre a ser perseverantes y disciplinado, y me apoyaron a lograr muchas metas en mi vida y mis hermanos que son modelo y ejemplo a seguir por todos sus éxitos y logros en sus vidas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios que siempre me acompaña, a mi padre QEPD y el apoyo de mi querida madre.

A mis queridos hermanos por su apoyo incondicional en todo momento.

A mis amigos compañeros que en todo momento me motivan e incentivan a seguir adelante a pesar de las dificultades que se presentan en nuestras vidas.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de formarme intelectual y profesionalmente, al asesor Mg. José Luis Valencia Vila por depositar su plena confianza en la realización de este trabajo y todo su equipo de excelentes profesionales de Maestría, quienes impartieron positivamente sus conocimientos y demostrar en todo momento su amistad y aprecio.

.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ALEX FLORES CARRASCO, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. 31039094, con la tesis titulada **“LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018”** Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, 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.
- 5) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido 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 Cesar Vallejo.



Trujillo, 26 de julio del 2018

.....
Alex Flores Carrasco

D.N.I. 31039094

PRESENTACIÓN

Me complace presentar el presente trabajo de investigación titulado **“LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018”**, a los miembros del jurado calificador de grados y títulos, lo cual tiene como propósito fundamental determinar el nivel de influencia que tiene el desempeño directivo en los resultados del rendimiento académico de las alumnas de la institución Mutter Irene Amend.

Así mismo, los resultados de este trabajo de investigación, además de permitir obtener el grado de Magister, constituirán una fuente de información muy útil para conocer la realidad actual de la labor de la directora de la institución Mutter Irene Amend en los resultados de los logros de aprendizaje de las alumnas en función a los niveles establecidos.

En la elaboración de este trabajo de investigación, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y los procedimientos que comprenden la investigación. De esta manera se ha analizado los antecedentes referentes a la investigación o al objeto de estudio para conocer y comprender los cambios que ha ocurrido en los diferentes tiempos o periodos. Así mismo el marco teórico se ha basado en teorías que fundamenten las variables de la gestión directiva, abordando juntamente con sus respectivas dimensiones de cada variable de investigación.

INDICE

AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
I. INTRODUCCION.....	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	16
1.2.1. A nivel internacional.....	16
1.2.2. A nivel Nacional.....	22
1.2.3. A nivel local.....	25
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	27
1.3.1. Gestión.....	27
1.3.2. Desempeño directivo.....	29
1.3.3. Compromisos de gestión escolar.....	36
1.3.4. Gestión pedagógica e institucional.....	38
1.3.5. Liderazgo Pedagógico.....	41
1.3.6. Habilidades sociales.....	44
1.3.7. Logros de aprendizaje.....	46
1.3.8. Infraestructura educativa.....	47
1.3.9. Materiales educativos.....	49
1.3.10. Docentes capacitados.....	50
1.3.11. Desempeño docente.....	51
1.4. Formulación del problema.....	55
1.4.1. Problema General.....	55
1.4.2. Problemas Específicos.....	55
1.5. Justificación del estudio.....	55
1.5.1. Justificación Teórica.....	55
1.5.2. Justificación Metodológica.....	56
1.5.3. Justificación práctica.....	57
1.5.4. Justificación social.....	57
1.6. Hipótesis.....	57

1.6.1.	Hipótesis general	57
1.6.2.	Hipótesis específico	58
1.7.	Objetivos	58
1.7.1.	Objetivo general	58
1.7.2.	Objetivos específicos.....	58
II.	MÉTODOLOGIA	60
2.1.	Diseño de investigación	60
2.2.	Variables, operacionalización	60
2.2.1	Variable independiente: Gestión Directiva.....	60
2.2.2	Variable dependiente: Logros de Aprendizaje.	60
2.3	Población y muestra	64
2.3.1.	Población	64
2.3.2.	Muestra	64
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
2.5	Métodos de análisis de datos	65
III.	RESULTADOS	67
3.1.	Resultados de la investigación	67
3.1.1.	Tabla de frecuencias.....	68
3.1.2.	Tabla de correlación	76
IV.	DISCUSIÓN	82
	CONCLUSIONES	86
	SUGERENCIAS	88
	BIBLIOGRAFIA	90
	ANEXOS	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Estructura Marco del Buen Desempeño Directivo	31
Figura 2: Marco del buen desempeño directivo	68
Figura 3: Compromisos de Gestión Escolar	69
Figura 4: Gestión pedagógica e institucional	70
Figura 5 Habilidades sociales	71
Figura 6: Infraestructura propia y material educativo.....	72
Figura 7: Docentes Capacitados	73
Figura 8: Desempeño Docente.....	74
Figura 9: Logro aprendizaje: Logrado y Destacado	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores logros de aprendizaje	47
Tabla 2 Matriz del desempeño docente	54
Tabla 3 Estadística de fiabilidad	65
Tabla 4 Marco Buen Desempeño Directivo	68
Tabla 5 Compromisos Gestión Escolar	69
Tabla 6 Gestión pedagógica e institucional	70
Tabla 7 Habilidades sociales	71
Tabla 8 Infraestructura propia y material educativo	72
Tabla 9 Docentes Capacitados.....	73
Tabla 10 Desempeño Docente.....	74
Tabla 11 Logro aprendizaje: Logrado y Destacado.....	75
Tabla 12 Correlación entre Gestión Directiva y Logros de Aprendizaje	76
Tabla 13 Correlación entre marco del buen desempeño directivo y logros de aprendizaje.....	77
Tabla 14 Correlación entre los compromisos gestión escolar y logros de aprendizaje.....	78
Tabla 15 Correlación entre la gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje	79
Tabla 16 Correlación entre las habilidades sociales de la directora con los logros de aprendizaje	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	93
Anexo 2: Ficha de validación de expertos	96
Anexo 3: Matriz de consistencia	103
Anexo 4: Matriz del instrumento de recojo de datos	105
Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables.....	108
Anexo 6: Fotografías de la investigación.....	111
Anexo 7: Constancia.....	112

RESUMEN

El presente trabajo de investigación (tesis) de la línea de acción Gestión Pública, es para optar el grado de magister en gestión Pública en la universidad de cesar Vallejo, el objetivo general es el siguiente: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. Para trabajar esta tesis de investigación se obtuvo una población de 20 integrantes entre docentes y personal administrativo y de servicio de la institución Mutter Irene Amend, quienes brindan este servicio educativo.

Luego de ejecutar todos los procedimientos y técnicas de investigación como el Alfa de Cronbach, Correlación de Spearman se llegaron a los siguientes resultados el nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach es de 0,956 probabilidad que se cualifica como excelente confiabilidad, respecto a las tablas de frecuencia la mayoría de los encuestados están de acuerdo con los dos últimos parámetros: De acuerdo y en Completo acuerdo, y el coeficiente de correlación de Spearman de la variable independiente con la variable dependiente es de 0,846 que indica una correlación positiva alta, para poder afirmar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

Llegando a la siguiente conclusión, que existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, también los resultados de las hipótesis específicas afirman la relación directa y significativa entre las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente.

PALABRAS CLAVE: GESTION DIRECTIVA, LOGROS DE APRENDIZAJE

ABSTRACT

The present research work (thesis) of the action line Public Management, is to choose the degree of magister in Public Management at the University of Cesar Vallejo, the general objective is the following: Determine the relationship that exists between management and management the learning achievements of the students of the educational institution Mutter Irene Amend of the city of Abancay, 2018. In order to work on this thesis, a population of 20 members was obtained from teachers and administrative and service staff of the Mutter Irene Amend institution. who provide this educational service.

After executing all the procedures and research techniques such as Cronbach's Alpha, Spearman's Correlation, the following results were reached: the level of reliability of Cronbach's Alpha is 0.956, which is qualified as excellent reliability, with respect to the frequency tables Most respondents agree with the last two parameters: Agree and in Full agreement, and the Spearman correlation coefficient of the independent variable with the dependent variable and each of the dimensions of the independent variable with the dependent variable generates a probability lower than 0.005 to be able to affirm the hypothesis proposed in the present research work.

Reaching the following conclusion, that there is a significant relationship between managerial management and the learning achievements of the students of the educational institution Mutter Irene Amend of the city of Abancay, 2018, also the results of the specific hypotheses affirm the significant relationship between the dimensions of the independent variable with the dependent variable.

KEY WORDS: MANAGEMENT MANAGEMENT, LEARNING ACHIEVEMENTS

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar cuán efectiva e importante es la labor de un director en una institución educativa en función a los estándares más altos de los logros de aprendizaje en las estudiantes de la institución educativa “Mutter Irene Amend” de la ciudad de Abancay en el presente año.

La investigación se ha estructurado en siete capítulos de conformidad a lo establecido por la Universidad Cesar Vallejo; en el capítulo I se abordan Realidad problemática respecto al desempeño directivo en la institución educativa “Mutter Irene Amend”, trabajos previos de investigación tanto del nivel internacional, nacional y local, teorías relacionadas al trabajo de investigación así como gestión, desempeño directivo, gestión escolar, gestión pedagógica e institucional, liderazgo pedagógico, habilidades sociales, logros de aprendizaje, desempeño docente, luego continuamos con la formulación del problema general y específico, justificación del estudio, hipótesis general y específico y objetivos general y específicos.

En el capítulo II la metodología del trabajo de investigación, donde se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables y la población de estudio, de esta manera se justifica como se llega a los resultados finales de este trabajo de investigación.

En el capítulo III se trata los resultados del trabajo de investigación aplicados a los agentes educativos de la institución educativa en función de las encuestas realizadas.

Continuando con los demás capítulos como es la discusión, las conclusiones a que se llega con el presente trabajo de investigación, culminando con las recomendaciones del tema a investigar que es un gran aporte para el desarrollo y progreso de nuestro país ya que la educación es una de las armas más fuertes y poderosas para el éxito de una nación y referencias bibliográficas que hacen que enriquezcan el presente trabajo.

1.1. Realidad problemática

La educación es uno de los pilares de desarrollo de toda nación o país, es así que en muchos lugares del mundo las sociedades vienen atravesando una crisis educativa sobre todos en países latino américa donde los índices de nivel educativo ocupan los últimos lugares realidad que es parte del sistema educativo de cada país, por sus políticas y lineamientos educativos, también cabe mencionar en nuestro país es un problema latente de estas últimas décadas acompañado de todos los problemas sociales, políticos y económicos realidad alarmante y preocupante hecho que nos motiva a plantear algunas alternativas de solución.

La institución educativa “Mutter Irene Amend” de la ciudad de Abancay brinda servicios educativos a alumnas de primero a quinto de secundaria durante 19 años entidad estatal que funciona en turno tarde, fue creado por las madres de la divina providencia para acoger a alumnas de escasos recursos económicos provenientes de algunas escuelas de la zona sur que no tienen su nivel secundario, también para todas aquellas alumnas que vienen de zona periferia y distritos. Por cuestiones administrativas y problemas de la congregación se acabó el convenio con las religiosas siendo un colegio más de nuestra localidad, no tiene una infraestructura propia, se viene trabajando por el momento en instituciones educativas de nivel primario de manera temporal, como fue César Vallejo, Sagrado Corazón, Pueblo Libre, actualmente viene funcionando en este último el no contar con una infraestructura propia limita en muchos aspectos a no poder brindar una educación con altos estándares de aprendizaje, por no tener ambientes propios, falta de materiales educativos, falta de laboratorios y espacios propios para las diferentes materias a dictar, falta de herramientas, materiales y ambientes de Tics, carga horaria mínima para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, servicios de necesidades básicas en condiciones muy precarias como SS HH, biblioteca, quiosco escolar, ambientes y espacios para actividades extra curriculares; todo ello genera serias consecuencias en la labor educativa y teniendo como resultados los indicadores en los logros de aprendizaje cualitativa y cuantitativamente en un nivel por debajo de lo promedio.

La labor de un director o directora es conducir una institución educativa con resultados altos en los estándares de logros de aprendizaje, influye y determina de manera significativa su gestión pedagógica e institucional para tener buenos resultados en base a un trabajo planificado, organizado, controlado y evaluado, con las condiciones básicas para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje en una infraestructura propia, con ambientes y mobiliario que reúnan condiciones, herramientas y materiales de Tics, laboratorios y ambientes propios para las diferentes áreas a enseñar, liderazgo pedagógico e institucional, habilidades sociales, compromiso y cumplimiento de sus deberes en base a los lineamientos políticos de nuestra educación con un trabajo en función a metas y planes.

1.2. Trabajos previos

Se ha identificado trabajos de investigación previos a esta investigación que sirvieron como antecedente en la parte de las bases teóricas relacionadas al presente trabajo de investigación en los ámbitos internacional, nacional y local.

1.2.1. A nivel internacional

Horn (2013). En su tesis: *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*, Universidad Autónoma, Chile; sostiene que después de haber revisado los resultados para cada objetivo específico, nos parece interesante realizar un análisis transversal en el que podamos revisar sus aportes de manera conjunta. De esta forma, se aborda cuánto influye el liderazgo en los resultados de aprendizaje y cómo se realiza esta influencia; también se comentan los resultados respecto de las principales variables de antecedente del modelo en relación a los resultados de aprendizaje.

En este estudio se ha comprobado que el liderazgo explicaría un 7% de la varianza del rendimiento de los estudiantes en el caso de

lenguaje y el 8% de la varianza en el caso de matemáticas (ambos indicadores corregidos por el nivel socio-cultural de los estudiantes). Estos efectos son mucho menores que los detectados en los modelos intermedios respecto de las variables mediadoras (que explican entre el 11% y el 28%), lo que constata un mayor efecto del liderazgo en las variables que median el desempeño docente, respecto de la incidencia que pueden tener los directivos en el resultado de los estudiantes.

Las cifras entregadas por esta investigación también son coherentes con las investigaciones sobre eficacia escolar, que señalan que el conjunto de factores intra-escolares identificados como eficaces (diez factores en el caso iberoamericano), explicarían como máximo un 20% de la varianza de resultados entre escuelas. Al mismo tiempo sabemos que de todos esos factores, lo que ocurre en las aulas, donde se expresa el factor docente, es lo que tiene mayor incidencia, seguido por el factor liderazgo. Si cada factor de eficacia escolar en forma independiente tiene pequeños efectos en el aprendizaje, el desafío para el liderazgo es que esos pequeños efectos puedan ser acumulables y actúen en una misma dirección. El rol de los equipos directivos es crítico para que esto se cumpla; por lo tanto, si bien en forma individual su contribución puede ser baja, su valor está más allá de esta cifra, en la potencialidad que tiene para lograr sinergias a nivel escolar, en relación al resto de los factores.

Es bastante contra-intuitivo que esta variable resulte poco significativa para los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Esto se puede deber a la débil preparación de los docentes en nuestro país y a la poca variabilidad que existe entre ellos respecto de sus habilidades. Tal como se señaló en el marco teórico, los profesores en Chile cuentan con una formación inicial de baja calidad en la parte de dominio de las disciplinas que se enseñan y

en la didáctica. También cuentan con poco tiempo para preparar sus clases.

De esta manera, variables mediadoras como el nivel de compromiso y unidad de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza - aprendizaje, que los docentes cuenten con apoyo pedagógico y el sentido de auto-eficacia de los docentes, parecen ser más importantes que las habilidades docentes a la hora de influir en los aprendizajes.

Se puede pensar que más allá de lo que los docentes “saben hacer” en un sentido objetivo, lo importante es su actitud ante la enseñanza (el creer en lo que saben), sentirse apoyados pedagógicamente y el hacer con otros de manera comprometida y unida. En ningún caso esto significa que las habilidades docentes no son importantes para los aprendizajes de los estudiantes, más bien, ante un cuerpo docente que en general tiene similares niveles de habilidades, algunas características emocionales tales como la motivación, el sentido de equipo, el sentido de auto-eficacia y sentirse apoyados, marcan una diferencia importante en sus prácticas y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

A continuación, intentaremos revisar estos resultados a la luz de la literatura internacional, comentando en primer lugar algunos estudios en relación a las variables mediadoras que resultaron relevantes, para luego retomar los estudios en relación a las prácticas de liderazgo más influyentes.

Leithwood, señala que lo que hacen los profesores depende de lo que piensan y sienten, lo cual a su vez está influido por las condiciones en que ellos trabajan (Leithwood, 2009, p. 176).

En relación al sentido de eficacia docente a nivel individual, complementando lo que planteaba Bandura en los comentarios sobre el segundo objetivo específico, Leithwood señala que esta ha sido definida como la capacidad que un profesor cree tener para mejorar el aprendizaje escolar (Tschannen-Moran, Woolfork y Hoy, 1998) y aclara que se trata de una percepción acerca de las propias

habilidades o capacidades, no de las habilidades o capacidades reales. Leithwood hace referencia a algunos estudios para establecer que existe una relación entre la presencia de índices más elevados de autoeficacia docente e índices más elevados de logro escolar tanto en lenguaje como en matemática para la Educación Primaria. Además índices más elevados de eficacia docente también se asocian con actitudes más positivas por parte de los estudiantes hacia la escuela y con el sentido de autoeficacia de los mismos (Glickman y Tamashiro, 1982; Ross, 1992).

En relación a la mediadora 1 “Docentes comprometidos y unidos en el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje”, el texto de Leithwood, siguiendo los fundamentos teóricos anteriores, agrega que la eficacia colectiva en las escuelas se refiere a la percepción de los profesores de que el cuerpo docente en su conjunto puede realizar las acciones necesarias para lograr efectos positivos en los estudiantes. Cuando la mayoría de los profesores comparte esta creencia, se produce un alto nivel de presión social sobre los docentes para persistir en los esfuerzos tendientes a lograr este objetivo. Esta persistencia ayuda a crear oportunidades para la solución de problemas y en el afinamiento de las prácticas hasta que sean exitosas. Algunos estudios han asociado las diferencias entre escuelas respecto de la eficacia docente colectiva a variaciones en los resultados de lectura y matemáticas (Goddard, 2001; Tschannen-Moran y Bar, 2004).

En relación al sentido de eficacia docente a nivel individual, complementando lo que planteaba Bandura en los comentarios sobre el segundo objetivo específico, Leithwood señala que esta ha sido definida como la capacidad que un profesor cree tener para mejorar el aprendizaje escolar (Tschannen-Moran, Woolfork y Hoy, 1998) y aclara que se trata de una percepción acerca de las propias habilidades o capacidades, no de las habilidades o capacidades

reales. Leithwood hace referencia a algunos estudios para establecer que existe una relación entre la presencia de índices más elevados de autoeficacia docente e índices más elevados de logro escolar tanto en lenguaje como en matemática para la Educación Primaria. Además, índices más elevados de eficacia docente también se asocian con actitudes más positivas por parte de los estudiantes hacia la escuela y con el sentido de autoeficacia de los mismos (Glickman y Tamashiro, 1982; Ross, 1992).

Aportaciones y limitaciones:

Empezando por los aspectos positivos, las aportaciones más relevantes de este trabajo son las siguientes:

- Identificamos un conjunto de prácticas de liderazgo y un conjunto de variables que median el desempeño de los docentes, según la información disponible para el contexto escolar chileno. Además, distinguimos cuáles de esas prácticas y variables mediadoras son más importantes a la hora de impactar en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- Relevamos conceptos y variables poco estudiadas respecto del liderazgo educativo en Chile desde el punto de vista cuantitativo tales como el sentido de eficacia en directivos y docentes; la importancia de la participación de docentes, apoderados y estudiantes; y el tamaño de las escuelas.
- Visibilizamos la figura de los jefes técnicos, quienes en su calidad de directivos escolares han sido poco estudiados pese al importante rol de apoyo pedagógico que desempeñan en las escuelas chilenas. Desde el punto de vista metodológico, creemos que este trabajo tiene muchos puntos fuertes. En primer lugar, trabaja con bases de datos muy ricas y completas sobre el liderazgo directivo en Chile (encuestas en 650 escuelas a nivel nacional a directivos, jefes técnicos y docentes).

Por el lado de las limitaciones de este estudio, es importante que se considere lo siguiente:

En primer lugar este es un estudio de variables relacionadas con el liderazgo escolar y sus efectos desde un enfoque cuantitativo, sin embargo, un estudio sobre el liderazgo escolar requeriría en estricto rigor una metodología mixta, que incluya aspectos cualitativos, ya que el liderazgo trata esencialmente de movilizar a otros y de crear capacidades al interior de las organizaciones escolares, lo que implica estudiar una serie de aspectos subjetivos sobre los factores que facilitan o dificultan este fenómeno.

En otras palabras, los estudios cuantitativos dicen poco respecto de cómo los líderes logran realizar ciertas prácticas de manera efectiva, o desarrollar valores y atributos importantes para ellas.

Otra limitación importante tiene relación con la variable temporal, es decir, el liderazgo debería ser estudiado como una capacidad que se va desarrollando en el tiempo, no como la presencia de ciertos comportamientos o prácticas al interior de las escuelas que se miden y tienen efecto en un determinado momento. En este sentido, tanto las variables explicativas como las variables dependientes han sido tomadas de manera fija. El ideal hubiera sido estudiar las prácticas de liderazgo en relación a una variable de resultados que refleje algún grado de cambio en los resultados de aprendizaje ej: valor agregado en los aprendizajes para diferentes cohortes de estudiantes, o cambios en las prácticas de los docentes. Para esto se requerirían mediciones en dos momentos del tiempo y no en uno, como es nuestro caso.

También hay que señalar las limitaciones respecto a las variables dependientes utilizadas para el caso de los estudiantes: sólo contamos con la información de resultados de estudiantes de cuarto Básico para lenguaje y matemáticas. Pero entendemos que el liderazgo debería incidir en el aprendizaje de todos los estudiantes de la escuela en diferentes aspectos.

La muestra de docentes que se encuestó en cada establecimiento, es limitada (solo cinco profesores por escuela), por lo que tuvimos que hacer un supuesto reduccionista, en el que las opiniones de ese grupo son representativas del cuerpo docente de la escuela.

A pesar de las importantes diferencias en el contexto en que los equipos directivos ejercen el liderazgo, dependiendo del tipo de gobernanza de los establecimientos y también de su estadio de desarrollo o nivel de capacidad; este trabajo estudia las prácticas de liderazgo en una muestra de escuelas que congrega todo tipo de contextos y de niveles de calidad.

El liderazgo se asocia a la figura del director y del jefe técnico, es decir es una concepción de liderazgo centrada en los directivos escolares, lo cual deja fuera otras posibles fuentes de liderazgo y no permite trabajar con las concepciones más modernas sobre liderazgo distribuido. Para subsanar en parte esta limitación se trabaja con variables sobre participación de docentes, apoderados y alumnos en las decisiones del establecimiento.

Finalmente, los aportes de las variables medidas a nivel desagregado resultaron muy escasos, con lo cual poco podemos decir de la información capturada por ese tipo de variables (esto sucede tanto en los modelos intermedios con las variables de antecedente de nivel docente, como en los modelos finales con las variables de antecedente de nivel estudiante).

1.2.2. A nivel Nacional

Zárate (2011), en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia Lima, Universidad Mayor de San Marcos, Perú; llega a las siguientes:

Conclusiones:

1. De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo

directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.

Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

2. Podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto.
3. Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.
4. En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.
5. Se llega a la conclusión que existe en las escuelas de primaria del distrito de Independencia –Lima un mayor número de 153 de acuerdo a la muestra de la investigación 201 de docentes del sexo femenino.
6. Existe un mayor (68 y 45) número de docentes entre las edades 40 á 49 en el nivel de Primaria.
7. En cuanto a los directores de Primaria de la Instituciones educativas en estudio en su mayoría poseen entre 15 años y 30 años de experiencia.

Recomendaciones:

1. Las instituciones educativas se comprometan a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa siendo vigilada por entes intermedios o Ministerio de Educación ó instituciones que apoyen a un logro de objetivos de metas a corto y largo plazo.

Logrando evaluaciones internas y heteroevaluación docente-director, rector -docente, docentes -alumnos y entes intermedios con el fin de revisar los alcances de los objetivos del PEN.

Asimismo, apoyará a insertar a los actores de la comunidad y autoridades sociales para el apoyo de las gestiones institucionales con el fin de lograr que los estudiantes tengan una vinculación -relación laboral.

2. El líder director, los docentes y alumnos conjuguen acciones para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje coadyuvado por el liderazgo del director siendo necesario renovar estudios de especializaciones en forma periódica de temas. relacionados a la parte pedagógico y gestión.

3. Realizar una investigación cualitativa con el fin de conocer las opiniones de los alumnos. Un estudio de las relaciones humanas docentes–alumnos, director –docente, personal administrativo y padres de familia ayudará al clima institucional.

4. Debido a la correlación entre el líder director y desempeño docente en el nivel Primaria se recomienda que, el nivel de secundaria opte por el mismo desarrollo de horarios, cronogramas y sesión pedagógico utilizando el aprendizaje por módulos de aprendizaje, de tal forma que los docentes se encuentren en mayor tiempo pedagógico con los alumnos de cada sección.

5. Los estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional de los directores de las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia que son aplicados contribuyen directamente al desempeño docente en forma cordial y efectiva por ende se

recomienda realizar las premisas a los nuevos directores que asuman el cargo por reemplazo o encargatura.

1.2.3. A nivel local

Alarcón (2015), en su tesis Comunicación Organizacional y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas Estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, Universidad José María Arguedas, llega a las siguientes conclusiones:

El trabajo que a continuación se presenta, lleva por título; Comunicación Organizacional y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas Estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, es decir, las instituciones educativas requieren de un personal directivo y docentes calificados, pero sobre todas las cosas se mantengan un clima de comunicación respetuosa fomentando relaciones interpersonales sólidas. Es por ello que, el director ejerce un liderazgo debido a que se desempeña como comunicador, estratega, administrador de la institución y ejecutar estrategias, pero también es integrador de procesos, supervisor de tareas, negociador y creador de consensos con el personal docente. Por ello, para desarrollar el presente trabajo de investigación se planteó el problema general: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2015? El objetivo general es: Determinar el grado de relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2015. Para dar solución a este problema se planteó la hipótesis general: La relación entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2015 se presenta de manera directa y significativa. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. El método de investigación aplicado es el método hipotético deductivo – inductivo. El diseño es no experimental es de corte transeccional o transversal. La población de estudio está conformada por 223 docentes de las instituciones educativas

del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, el tamaño de la muestra es de 142 docentes, las técnicas a utilizar para la selección de la muestra, seguidamente se proceden a aplicar las encuestas. Se ha llegado a las siguientes conclusiones: a) existe una correlación positiva y significativa moderada entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Andahuaylas; es decir, III esta relación moderada indica que mientras existan más factores de comunicación organizacional, afecta directamente en el desempeño docente. b) los tipos de comunicación verbal y escrita que utilizan los directores y los docentes en las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas influyen en su desempeño laboral, con las informaciones verbales y escritas, por cuanto no hay equilibrio en la utilización de las diferentes estrategias comunicacionales, con debilidades en las horizontales y cruzadas cuando existe barrera para comunicarse con el personal directivo, afectando las relaciones interpersonales y el desempeño; en respuesta a ello, el personal docente emplea la comunicación informal del rumor, restándole credibilidad y fiabilidad a las informaciones emitidas por el directivo de la institución educativa lo que incide en el efectivo desempeño docente. c) las estrategias y barreras de comunicación que aplica el personal directivo y su incidencia en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, es parcial. Por cuanto la información no se transmite oportunamente, con diferencias en las concepciones de los conceptos emitidos, variabilidad en la percepción de los mensajes y un énfasis exagerado en la posición de autoridad, lo que interfiere en el desempeño docente. d) el desempeño docente en las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, tiene una correlación directa con la comunicación organizacional que manejan los directores. Se detectó que el desempeño docente de las instituciones educativas estudiadas se caracteriza por ser inadecuado a su labor al reflejar fallas significativas en el comportamiento, en la capacidad de integración a la organización donde laboran, la disposición al cambio ante las nuevas tendencias educativas y la calidad

operativa en el cumplimiento de sus deberes; al mismo tiempo presentan debilidades en la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje como es la comunicación sencilla y la utilización de estrategias metodológicas. e) la implementación de las estrategias comunicacionales permitirá reformar la comunicación organizacional en las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, basado en los objetivos de la organización y los agentes educativos, influyendo positivamente en la comunicación organizacional y por ende mejora el desempeño docente, lo cual significa una adecuada valoración del personal docente para una participación proactiva en las instituciones educativas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión

El término gestión es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. “Significa que la gestión es llevar a cabo un conjunto de actividades que ayuden a lograr nuestras metas planificadas en toda organización, asumiendo tiempos extras y recurriendo a muchas estrategias” (Pavez, 2009, p.105). Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. En el entorno empresarial o comercial, la gestión es asociada con la administración de un negocio, tenemos los siguientes tipos de gestión:

➤ **Gestión pública:** Es aquella que se encuentra orientada hacia la eficaz administración de los recursos del Estado, con el objeto de satisfacer las necesidades de la población y promover el desarrollo del país. “La gestión pública son las actividades concernientes a administrar los bienes del estado, para satisfacer las expectativas de la población, y coadyuvar al desarrollo y progreso de nuestro país” (Gonzales, 1996, p.214). Cabe destacar que esta gestión la ejercen todos y cada uno de los entes que conforman el poder ejecutivo de una nación.

- **Gestión educativa:** Se encuentra orientada hacia la consolidación de los proyectos educativos de las instituciones, que busca conservar la autonomía institucional, enmarcada dentro de las políticas públicas y que engrandece los procesos pedagógicos, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades educativas ya sean nacionales, regionales o locales. “La gestión educativa son todas las actividades que se desarrolla en el quehacer educativo, en función a los lineamientos nacional, regional y local, con la meta de lograr una educación de calidad” (Pozner, 2000, p.145).
- **Gestión empresarial:** Es aquella que busca mejorar el rendimiento y competitividad de una empresa o negocio. “La gestión en el mundo empresarial tiene por objetivo mejorar los servicios que brinda, aprovechando a lo máximo los recursos humanos y materiales” (Amozarrain, 1999, p.235). La gestión empresarial es primordial dentro de la dinámica de una economía de mercado, ya que las empresas tienen la oportunidad de analizar los distintos escenarios dentro de la economía que respalden una óptima rentabilidad, que se ve reflejada en la generación de bienes y servicios.
- **Gestión del conocimiento:** Es aquella realizada dentro de una organización y que consiste en facilitar la transmisión de habilidades o información a sus trabajadores de una forma ordenada y eficiente. “El conocimiento es una de las herramientas más poderosas en toda organización, la gestión del conocimiento consiste en compartir toda la información para lograr con los objetivos trazados en dicha organización” (Pavez, 2009, p.123).
- **Gestión social:** Son aquellas que utiliza una serie de mecanismos que fomenten la inclusión social y el nexo afectivo de la comunidad en los proyectos sociales. “En estos tiempos difíciles por carencia de cultura y educación se viene trabajando la gestión social enmarcado en compartir culturas y creencias de todo tipo de personas” (Korten, 1987, p.201). Se trata de proyectos que se realizan en una comunidad específica y que se

fundamenta en el aprendizaje colectivo y continuo para la estructuración y ejecución de proyectos que tomen en cuenta las necesidades y problemas sociales.

➤ **Gestión ambiental:** Es aquella donde se emplean una serie de medios que se encuentran enfocados en solucionar, disminuir o prevenir todos los problemas de tipo ambiental, con la finalidad de lograr un desarrollo sostenible. Es decir que esta gestión implica cualquier actividad o política, que busque manejar de una manera global el medio ambiente. “El medio ambiente es uno de los temas de mayor preocupación para la humanidad, la gestión ambiental se encarga de prevenir y cuidar el medio ambiente en el que vivimos” (Hernández, 1999, p.145).

1.3.2. Desempeño directivo

Son las diferentes actividades que un director debe cumplir como planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo. “El desempeño directivo viene a ser todas las funciones que debe cumplir el director(a) de una institución educativa, en todos los aspectos que le compete para lograr una educación de calidad, en base a metas y objetivos” (Vásquez, 2014, p.156). Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, de manera participativa, Diseñar ejecutar evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa, aprobar por resolución directoral los instrumentos de gestión de la institución educativa, promover y presidir el consejo educativo institucional. Marco del buen desempeño directivo

1.3.2.1. Qué es el Marco del buen desempeño directivo?

El Marco de Buen Desempeño del Directivo es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación. “El Marco del buen desempeño directivo es un documento donde se define todas las funciones y roles que

debe desempeñar los directivos de las instituciones educativas, organizados en dominios, competencias y desempeños” (Sergiovanni, 1995; p.120). En el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012, se propone para el ámbito de la gestión: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes”; de ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito, se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados. Así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo.

1.3.2.2. Estructura del Marco del buen desempeño directivo.

En su estructura, el Marco de Buen Desempeño del Directivo define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de educación básica del país. Es importante puntualizar que el logro de los dominios y el desarrollo de competencias propuestas se realizará de manera gradual debido a que los directivos requieren de un tiempo determinado para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar capacidades y despertar nuevas motivaciones. “La estructura del MBDD se divide en dos partes, distribuidos en sus competencias y sus respectivos desempeños, todo ello enfocado en lograr buenos resultados en los logros de aprendizaje” (Sergiovanni, 1995; p.154).

El Marco de Buen Desempeño del Directivo está estructurado en dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños; así tenemos:

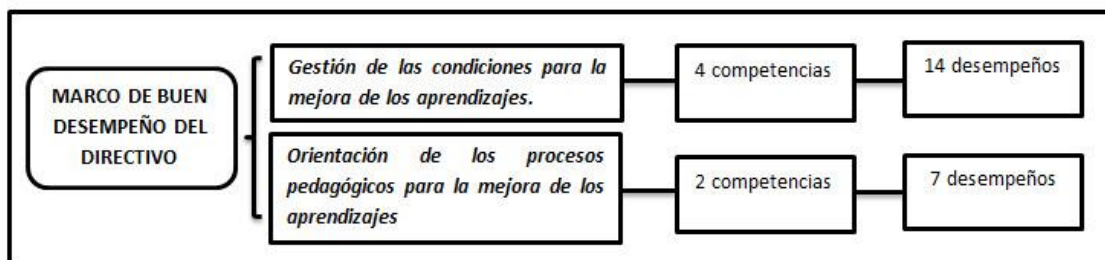


Figura 1: Estructura Marco del Buen Desempeño Directivo

Fuente: MED

Dominio. Conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo.

Competencia. Un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o a cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Desempeño. Acción observable que realizan los directivos y que evidencia el dominio de la competencia.

Dominio 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa. “Son las responsabilidades que asumen los directores en gestar todas las condiciones necesarias para brindar una buena enseñanza, desde el acompañamiento docente, hasta los medios y materiales que se deben usar en aula” (Sergiovanni, 1995; p. 245).

Competencia 1. Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima

escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje. “La planificación es determinante en una institución educativa en función a los aprendizajes, y metas trazadas” (Díaz, 2014; p.120).

Desempeño 1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. “Hacer un estudio previo o análisis para poder planear en base a metas trazadas, y lograr los objetivos” (Díaz, 2014; p.130).

Desempeño 2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje. “Determina los instrumentos de gestión escolar con la participación de todo el personal que labora en la institución, en base a sus características y condiciones académicas” (Díaz, 2014; p.135).

Competencia 2. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. “Fomenta la participación activa de los integrantes de la institución, involucra, motiva para generar actitud proactiva en todos ellos” (Díaz, 2014; p.136).

Desempeño 3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. “Se involucra la participación de la comunidad educativa ya que todos son agentes que influyen en el proceso pedagógico” (Freire, 2014; p.134)

Desempeño 4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. “Un buen clima institucional es un factor determinante para el logro o cumplimiento de objetivos y metas institucionales” (Freire, 2014; p.134).

Desempeño 5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. “La mejor forma de solucionar conflictos es a través del diálogo o la conversación para llegar a un buen entendimiento” (Freire, 2014; p.135).

Desempeño 6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural. “Involucrar la participación de los padres de familia y también de otras instituciones que apoyen en la formación de los estudiantes, en base a los planes o alianzas estratégicas que pudieran tener” (Freire, 2014; p.138).

Competencia 3. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos. “Brindar las condiciones mínimas para un buen servicio educativo como recursos humanos y materiales en el tiempo previsto” (Freire, 2014; p.138).

Desempeño 7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. “El aprovechamiento máximo de los ambientes y materiales educativos para brindar un buen servicio de educación” (Freire, 2014; p.138).

Desempeño 8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes. “El aprovechamiento del tiempo en las labores académicas para cumplir con las metas y objetivos trazadas, en bien de las estudiantes y la institución” (Freire, 2014; p.140).

Desempeño 9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados. “El uso adecuado de los recursos económicos en beneficio de las estudiantes para brindar todas las condiciones de un buen proceso educativos” (Freire, 2014; p.142).

Desempeño 10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. “Prever y organizar las estrategias de prevención y riesgo, que garanticen la seguridad y bien estar de toda la comunidad educativa” (Freire, 2014; p.143).

Desempeño 11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. “La buena organización y dirección del personal administrativo para apoyar en la institución educativa en el cumplimiento de metas y objetivos” (Freire, 2014; p.144).

Competencia 4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizaje. “Evalúa permanentemente la gestión de la institución en lo administrativo y económico en base a la mejora continua y el logro de los aprendizajes” (Freire, 2014; p.144).

Desempeño 12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. “Procesa la información que fluye en la institución, y sirve de insumos para la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes” (Freire, 2014; p.145).

Desempeño 13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. “Genera confianza y veracidad con rendiciones de cuentas, para una buena transparencia” (Freire, 2014; p.146).

Desempeño 14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje. “Llevar a cabo los procesos autoevaluación para analizar los objetivos y metas trazadas en la mejora de los logros de aprendizaje” (Freire, 2014; p.146).

Dominio 2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes. “Proceso que consiste en brindar apoyo técnico pedagógico para brindar un buen servicio educativo” (García, 2016; p.124).

Competencia 5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. “Genera espacios de interaprendizaje entre los docentes de la institución, para compartir y mejorar los procesos pedagógicos” (García, 2016; p.125).

Desempeño 15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. “Apoya aprovechar las oportunidades en los cursos o capacitaciones para lograr las metas de aprendizaje” (García, 2016; p.125).

Desempeño 16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. “Organiza a los docentes para el trabajo en equipo para mejorar el buen clima y la enseñanza aprendizaje” (García, 2016; p.126).

Desempeño 17. Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. “Motiva a los docentes a actualizarse e investigar en temas relacionados con la pedagogía, didáctica para generar competitividad” (García, 2016; p.127).

Competencia 6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. “Organiza y mejora los procesos pedagógicos con la participación activa y comprometida de los docentes para lograr las metas previstas” (García, 2016; p.128).

Desempeño 18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. “Organiza y motiva a los docentes en la participación de la planificación curricular en base a los lineamientos políticos del ministerio de educación” (García, 2016; p.129).

Desempeño 19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. “Motiva a los docentes a trabajar en equipo, respetando las diferentes posiciones que puedan optar llegando a acuerdos en bien de las estudiantes” (García, 2016; p.130).

Desempeño 20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. “Guía y apoya en el uso de estrategias metodológicas, en función al uso óptimo del tiempo para lograr con las metas de aprendizaje” (García, 2016; p.132).

Desempeño 21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. “Apoya y guía el proceso de evaluación en base a los lineamientos educativos del ministerio de educación, teniendo en cuenta que la evaluación es formativa” (García, 2016; p.134).

1.3.3. Compromisos de gestión escolar

1.3.3.1. Que son los compromisos de gestión escolar?

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se

expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes. “Los compromisos de gestión escolar, son las actividades anuales a cumplir enfocados en cinco temas, priorizando los buenos resultados en logros de aprendizaje” (Mckinsey, 2013, p.120).

1.3.3.2. Para qué sirven?

Los compromisos de gestión escolar sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes. En relación con ello, el accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión), a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica. “Estos compromisos sirven para guiar, encaminar, organizar, todo el proceso pedagógico en base a estándares establecidos por el ministerio de educación” (Mckinsey, 2013, p.130).

1.3.3.3. Cuáles son estos compromisos?

- Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa
- Retención anual de estudiantes en la institución educativa
- Cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa
- Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa.
- Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa. “Estos compromisos, se enfocan a

desarrollar el proceso educativo de la mejor manera, sin dejar de lado otros factores que influyen en toda acción educativa como infraestructura, buenas relaciones, planes estratégicos y otros” (Murillo, 2007, p148).

1.3.4. Gestión pedagógica e institucional

La gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. “La gestión pedagógica e institucional en estos tiempos asume otras perspectivas respecto a los lineamientos educativos antiguos, tiene un principal propósito generar buenos logros de aprendizaje” (Cassasus, 1999, p.80). La reforma de la escuela se propone alcanzar La escuela que queremos, que simboliza un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales desarrollando:

- Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en las y los estudiantes. “La prioridad de una institución educativa es brindar un buen servicio educativo, por ello debe estar centrado en el desarrollo de aprendizajes” (Cassasus, 1999, p.85)

- Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.
- Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa, así como un vínculo con las familias y comunidad.

La propuesta de La escuela que queremos se enmarca en el enfoque de derechos, reconoce la exigencia de una gestión basada en resultados y pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.

La escuela que queremos se organiza en tres componentes cuya sinergia permitirá alcanzar los resultados esperados en función de aprendizajes de calidad para todos los y las estudiantes.

1.3.4.1. La gestión de los procesos pedagógicos

Está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. “Acciones educativas relacionados a los procesos pedagógicos en la enseñanza, que involucra a todos los agentes educativos liderado por el director(a), con la meta de brindar una educación de calidad” (Chávez, 2009, p.80). En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de las y los estudiantes. Así también, la escuela redefine su organización para hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto.

Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones en base a su propia experiencia.

1.3.4.2. La convivencia democrática e intercultural

Está definida como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de las y los estudiantes; promoviendo la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo. “Las buenas relaciones interpersonales, el buen clima institucional son factores que les permite desenvolverse a los estudiantes de la mejor manera” (Garrardo, 2009, p.113). Así, las relaciones interpersonales - basadas en el buen trato- son reconocidas como interacciones que se desarrollan entre los miembros de la comunidad educativa con carácter intercultural e inclusivo con respeto a la diversidad; fortaleciendo los vínculos afectivos desde un modelo organizativo democrático que considera la comunicación efectiva como una práctica oportuna y pertinente. En la escuela se construyen normas consensuadas y se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de contradicción y/o confrontación. De esta manera, se promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para lograr un clima que beneficie el desarrollo de los aprendizajes fundamentales.

1.3.4.3. El vínculo entre la escuela la familia y la comunidad

Implica que la escuela otorga un rol protagónico a los otros dos actores, estableciendo una alianza que contribuye, tanto a la mejora de los aprendizajes, como a la promoción del desarrollo local. “Los actores de la educación deben interactuar tanto docentes, padres de familia, alumnos y la comunidad en general, para lograr una educación más efectiva” (Clark, 2002, p.120). Este vínculo se enmarca en una responsabilidad compartida, por

ello, en una gestión escolar -centrada en los procesos pedagógicos- resulta clave fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, orientando sus aportes hacia el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes desde su propio rol. Asimismo, se promueve que la escuela tenga una actitud abierta hacia la comunidad, como una estrategia que le permita compartir sus recursos y aprendizajes para promover acciones de colaboración mutua, estableciéndose acuerdos y alianzas que aporten a la construcción de un proyecto de desarrollo común.

Los saberes locales se incorporan en los procesos pedagógicos, facilitando así un trabajo conjunto y organizado con los miembros de la comunidad.

1.3.5. Liderazgo Pedagógico

Toda institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. “Toda institución necesita tener un líder, quién es el responsable del cumplimiento de todas las metas trazadas, persona que influye en los demás y logra siempre cumplir los objetivos propuestos” (Medina, 2014, p.56). Es una opción necesaria y pertinente a la propuesta de escuela que queremos; que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y que, para ello, logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

1.3.5.1. La gestión escolar

Asumida como conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa. “Actividades pedagógicas y

extracurriculares asumidas con la intención de formar personas competentes, capaces de desenvolverse en el mundo donde interactúan” (Pozner, 1995 p.80). Tiene como uno de sus retos dinamizar los procesos para reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela.

Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes. Esta forma de gestión puede visibilizarse en:

- El ejercicio del liderazgo pedagógico, a fin de hacer transitar a la institución educativa hacia estándares superiores de enseñanza y posibilitar que se comprometa con sus resultados.
- La promoción de la organización autónoma de sus estudiantes para generar participación en la vida escolar.
- Una organización interna abierta, comunicativa y flexible, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones.
- La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua; es decir, que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse y a valorar la evaluación como una oportunidad para aprender, tanto de los logros como de los errores. “Una educación de calidad se mide con los resultados obtenidos en los logros de aprendizaje, en base a indicadores establecidos por el ministerio de educación” (Alvarinho, 2000, p.45).

1.3.5.2. Importancia del liderazgo pedagógico

Es un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. El liderazgo pedagógico como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes

en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. “El líder pedagógico es aquella persona que está en condiciones y capacidades de lograr las metas propuestas, a pesar de todas las dificultades que se presenten” (Leithwood, 2009, p.124). De esta definición, se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización.

Efectivamente, el liderazgo es una cualidad que puede desarrollar toda la organización como fruto de la interacción entre líderes, seguidores y la situación específica de la organización, sin embargo, los encargados de diseñar o rediseñar la organización de la escuela para generar el liderazgo distribuido son aquellas personas con cargos directivos, aquellas que ejercen un liderazgo formal. “Todo persona que este como director debe tener cualidades de líder, para que se pueda concretizar con los planes propuestos, y todo sea encaminado en provecho de la educación” (Cassasus, 1999, p.90)

En consecuencia, podemos entender al liderazgo pedagógico como la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa. Murillo (2006) señala que 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.

Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos (Bolívar, 2010) dependerán, tanto de las prácticas de liderazgo

implementadas, como de un liderazgo distribuido que tenga claro a qué dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención. “El liderazgo en una institución educativo tiene su prioridad en el logro de buenos resultados del proceso educativo” (Bolívar, 2012, p.87).

1.3.6. Habilidades sociales

1.3.7.1 Que son las habilidades sociales

Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros. “Es el conjunto de habilidades, capacidades para desenvolverse de la mejor manera en el entorno donde interactúan, con la finalidad de lograr las metas trazadas” (Caballo, 1993, p.181). Nos hacen mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos. Estos comportamientos son necesarios para interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria.

1.3.7.2 Tipos de habilidades sociales.

➤ Habilidades básicas:

- ✓ Escuchar
- ✓ Iniciar una conversación
- ✓ Formular una pregunta.
- ✓ Dar las gracias.
- ✓ Presentarse.
- ✓ Presentar a otras personas.

- ✓ Realizar un cumplido.

➤ **Habilidades complejas**

- ✓ **Empatía.** Capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona.
- ✓ **Inteligencia emocional.** La inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Salovey y Mayer, 1990).
- ✓ **Asertividad.** Habilidad para ser claros, francos y directos, diciendo lo que se quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás ni menospreciar la valía de los otros, sólo defendiendo sus derechos como persona.
- ✓ **Capacidad de escucha.** Ser capaz de escuchar con comprensión y cuidado, entendiendo lo que la otra persona quiere decir y transmitiendo que hemos recibido su mensaje.
- ✓ **Capacidad de comunicar sentimientos y emociones.** Poder manifestar ante las demás personas nuestros sentimientos de una manera correcta, ya sean positivos o negativos.
- ✓ **Capacidad de definir un problema y evaluar soluciones.** Habilidad social de una persona para analizar una situación teniendo en cuenta los elementos objetivos, así como los sentimientos y necesidades de cada uno.
- ✓ **Negociación.** Capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para todas las partes.

- ✓ **Modulación de la expresión emocional.** Habilidad de adecuar la expresión de nuestras emociones al entorno.
- ✓ **Capacidad de disculparse.** Capacidad de ser conscientes de los errores cometidos y reconocerlos.
- ✓ **Reconocimiento y defensa de los derechos propios y de los demás.** Habilidad de ser consciente de nuestros derechos y los de los demás y defenderlos de una manera adecuada.

1.3.7.3. Para qué sirven las habilidades sociales

Las habilidades sociales son el conjunto de conductas que nos permiten relacionarnos con los demás de manera satisfactoria, por lo que son imprescindibles en cualquier ambiente que nos podamos encontrar (en familia, en el trabajo, en la calle, etc.). “Un buen desenvolvimiento, crea un ambiente agradable y brinda condiciones para realizar actividades propuestas en la institución” (Curran, 1985, p.76). Una adecuada puesta en práctica de estas habilidades es beneficiosa para aprender a expresarse y comprender a los demás, tener en cuenta las necesidades e intereses de todo el mundo, intentar encontrar la solución más satisfactoria para todos ante un problema o ser solidario, cosas fundamentales si queremos vivir en sociedad.

1.3.7. Logros de aprendizaje

Es un proceso educativo orientado a mejorar el rendimiento de los alumnos de la Educación Básica Regular (EBR). Comprende un conjunto de intervenciones articuladas entre el Ministerio de Educación, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales. La rectoría de este programa estratégico está a cargo del Ministerio de Educación. “Los logros de aprendizaje son los indicadores del proceso pedagógico que nos permiten medir la calidad de la educación en base a parámetros cualitativo y

cuantitativo que pueden ser en base reportes de corto, mediano y largo plazo” (Coll, 2003, p.124). Dicha evaluación se presenta en el siguiente cuadro, presentado en forma cualitativa y cuantitativa, establecidos en cuatro niveles distribuidos con sus indicadores:

Tabla 1 Indicadores logros de aprendizaje

Nivel	Escala cualitativa	Escala cuantitativa
I	Inicio	0 - 10
II	Proceso	11 - 14
III	Logrado	15 – 17
IV	Destacado	18 - 20

FUENTE: Elaboración Propia

1.3.8. Infraestructura educativa

Conjunto de medio y materiales que comprende aquellos servicios y espacios que permiten el desarrollo de las tareas educativas, las características de la infraestructura física de las instituciones contribuyen a la conformación de los ambientes en los cuales aprenden los estudiantes, y por tanto funcionan como plataforma para prestar servicios educativos promotores del aprendizaje que garanticen su bienestar. “Todo proceso educativo se lleva a cabo en ambientes que brinden condiciones, debidamente implementados, con materiales físicos y lógicos” (Piñeros, 2000, p.56). Daniel Rivera "La mejora de las condiciones físicas de las escuelas tiene una relación tan estrecha con el aprendizaje como la que tienen otros insumos educativos incluyendo el ambiente familiar, la motivación, los buenos maestros, bibliotecas, las tecnologías o los servicios para los estudiantes, por tal motivo es importante por:

- **Condiciones de comodidad para los estudiantes, docentes y administradores:** espacios para los docentes y los alumnos, con temperatura adecuada, ventilación e iluminación

adecuadas, con servicio de agua, electricidad e Internet, así como sanitarios y sus respectivos drenajes de aguas negras.

- **Espacios para el desarrollo de ensayos y prácticas** como bibliotecas, laboratorios de ciencias naturales, de informática, física y química.
- **Espacios para el desarrollo del talento** y del entretenimiento, del deporte y la cultura.

El impacto de la infraestructura en la calidad educativa, en la mejora de la infraestructura escolar tiene efectos en la calidad educativa en al menos las siguientes tres dimensiones:

- **La asistencia y culminación de los ciclos académicos.** La tasa de abandono escolar en América Latina es 17% y **es mayor en las zonas rurales, según la UNESCO**. Varios estudios han encontrado que las condiciones físicas de los edificios escolares afectan positivamente las tasas de finalización, culminación del ciclo y el incremento de matrícula. Por ejemplo, en el Perú, el Banco Mundial encontró que **inversiones en instalaciones escolares** tenían un efecto positivo significativo en las tasas de asistencia de los alumnos.
- **La motivación de los docentes.** Evidencia en Bangladesh, Ecuador, India, Indonesia, Perú y Uganda indica que los docentes en escuelas con buena infraestructura tienen en promedio 10% menos ausentismo que docentes en escuelas con infraestructura deficiente. De hecho, **el estudio encontró** que la infraestructura tenía un mayor efecto en disminuir el ausentismo que los niveles salariales de los docentes o el efecto de la tolerancia administrativa ante las ausencias.
- **Resultados de aprendizaje.** Estudios realizados en los Estados Unidos, como el realizado por 21st Century School Fund en 2010, encuentran resultados positivos estadísticamente

significativos entre infraestructura escolar y pruebas estandarizadas para medir procesos de aprendizaje en muchas partes del país. Los resultados fueron mayores entre más bajo el nivel socio-económico de los estudiantes.

1.3.9. Materiales educativos

Los materiales educativos están constituidos por todos los instrumentos de apoyo, herramientas y ayudas didácticas (guías, libros, materiales impresos y no impresos, esquemas, videos, diapositivas, imágenes, etc.) que construimos o seleccionamos con el fin de acercar a nuestros estudiantes al conocimiento y a la construcción de los conceptos para facilitar de esta manera el aprendizaje. “El proceso de aprendizaje requiere de herramientas de apoyo como son los materiales educativos, físicos, lógicos, abstractos, que le permiten interactuar de mejor manera a los estudiantes” (Cancio, 2005, p.97). Ahora bien, los materiales educativos realizados con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, son todos los anteriormente enunciados (exceptuado los impresos), con la característica fundamental de ser representados en formato digital y transmitidos por medio de sistemas de telecomunicación. Los materiales educativos son importantes por:

- Los materiales educativos constituyen una mediación entre el objeto de conocimiento y las estrategias cognoscitivas que emplean los sujetos.
- Facilitan la expresión de los estilos de aprendizaje, crean lazos entre las diferentes disciplinas, y sobretodo, liberan en los estudiantes la creatividad, la capacidad de observar, comparar y hacer sus propias elaboraciones. También desencadenan procesos básicos de aprendizaje como la memoria, la evocación y la identificación.

- Deben servir como apoyo didáctico para que los estudiantes observen, clasifiquen, jerarquicen, descubran por sí mismos, utilicen eficientemente la información, etc.
- Los materiales educativos inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, no como objetos mágicos capaces de producir aprendizajes, sino como herramientas didácticas puestas al servicio de estrategias metodológicas que se apoyan en una fundamentación sólida que posee el docente.
- La eficacia de los materiales educativos está condicionada a la capacidad que tengan los educadores para incorporarlos a su práctica. La utilización que se hace de ellos, depende de la formación pedagógica y de la preparación de los docentes para enseñar las diferentes disciplinas.

1.3.10. Docentes capacitados.

Docentes que conocen muy bien su especialidad, pedagogía, didáctica, con sólidos principios éticos y morales, y habilidades sociales, con compromiso e identificación de su labor, por ende, están en la capacidad de brindar una educación de calidad con altos estándares de aprendizaje cuyo perfil del docente debe de ser más exigente para poder enfrentar los nuevos retos de la actualidad. “Los profesionales de toda carrera siempre necesitan estar actualizados y en constante estudio e investigación, para cumplir un trabajo eficiente” (LivinaLavigne, 2005, p.98). Es por ello que el docente requiere nuevas habilidades, actitudes, conocimientos y valores, los cuales se especifican a continuación:

Creativo, Optimista Honesto, Reflexivo, crítico, Actualizado e informado en su especialidad, Perseverante, Responsabilidad, Ser participativo, Dominar los contenidos básicos comunes, Investigador, Ético, Motivar, Capacidad de aprendizaje y un espíritu crítico e innovador, Comprensión, Generosidad.

1.3.11. Desempeño docente

Conjunto de acciones, funciones, responsabilidades que asumen los docentes para brindar una educación de calidad, para un trabajo más óptimo el ministerio determina el Marco del Buen Desempeño docente, de ahora en adelante el Marco, define los 4 dominios, las 9 competencias y los 40 desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Esto significa que los docentes para cumplir con un trabajo productivo y eficiente necesitan conocer muy bien sus funciones y que objetivos buscan, es así que el desempeño docente se centra en el conocimiento de su especialidad, pedagogía, didáctica, participación activa en la comunidad educativa, constante capacitación y estudio. (Cuenca, 2011, p.120)

El desempeño docente tiene dominios, competencias y desempeños, así tenemos:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. “Conocer las fortalezas y debilidades de los estudiantes, conocer la especialidad, pedagogía, didáctica para generar buenos aprendizajes en los estudiantes” (Garro, 2015, p.120).

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación,

en una programación curricular en permanente revisión. “La planificación asertiva y coherente en función al tiempo y la realidad académica de las estudiantes con una programación flexible, mejora los resultados en los aprendizajes” (Garro, 2015, p.122).

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. “Genera un buen clima en el aula basado en el respeto, la disciplina y la armonía con la finalidad de formar buenas personas” (Garro, 2015, p.124).

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. “Demuestra dominio en el manejo de su área curricular y el uso de estrategias de enseñanza aprendizaje, para brindar una enseñanza de calidad” (Garro, 2015, p.126).

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. “La evaluación es un proceso permanente y formativo, sirve para verificar los avances y a la vez retroalimentar” (Garro, 2015, p.128).

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. “Participa de manera proactiva en todas las actividades de la institución, para cumplir con los planes del proyecto educativo” (Garro, 2015, p.130).

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. “Motiva a los padres de familia a colaborar en el proceso educativo, en un clima basado en el respeto, disciplina y participación activa y comprometida” (Garro, 2015, p.132).

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. “El docente es un profesional proactivo, crítico y analítico que constantemente reflexiona sobre su labor para ser un profesional competente” (Garro, 2015, p.134).

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. “Todo profesional debe aplicar la deontología profesional, con principios y valores axiológicos que inspiren confianza en la comunidad educativa” (Garro, 2015, p.136).

El docente con el cumplimiento eficaz de sus dominios, competencias y desempeños lograra obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje, y así mejoraremos con la calidad de educación de nuestro país. (Fernandez, 2011, p.134)

El desempeño docente se mide en función a los siguientes indicadores, para obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje:

Tabla 2 Matriz del desempeño docente

Nro	Indicadores	Descripción
1	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
2	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.
3	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.
4	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas
5	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía
6	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Fuente: MED

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay - 2018.

- ¿Cuál es la relación entre los Compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

- ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórica

La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos.

La educación es necesaria en todos los sentidos, para alcanzar mejores niveles de bienestar social y crecimiento económico, para propiciar la

movilidad social de las personas, para acceder a mejores niveles de empleo, para elevar las condiciones culturales de la población. Por lo tanto, la educación siempre a sido importante para el desarrollo, pero ha adquirido mayor relevancia en el mundo de hoy que vive profundas transformaciones, motivadas en parte por el vertiginoso avance de la ciencia y sus aplicaciones. Las sociedades que más han avanzado en lo económico y en lo social son las que han logrado cimentar su progreso en el conocimiento tanto en el que se transmite como el que se genere a través de la investigación. De la educación, la ciencia y la innovación tecnológica dependen cada vez más la productividad y la competitividad económica, así como buena parte del desarrollo social y cultural de las naciones. Motivado por todo lo expresado anteriormente se realiza la investigación del presente trabajo preocupados en brindar un servicio de calidad en las instituciones educativas en base a los logros de aprendizaje con indicadores de medición donde toda la responsabilidad recae en el responsable de la dirección, cuya competencia es la Gestión directiva de una institución.

1.5.2. Justificación Metodológica

El cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación, se logró acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que más se ajustaron al tema de Gestión Directiva en los logros de aprendizaje de las alumnas de la IE Mutter Irene Amend, como son las escalas que presentaron una validez adecuada, estas fueron aplicadas a los trabajadores de la IE mencionada, que permitió Analizar la importancia de la Gestión Directiva en obtener los logros de aprendizaje, dicho trabajo nos permitirá afirmar los cuales ayudan sin duda alguna a describir los problemas presentados y lo más importante que permitirá dar una alternativa de solución factible, y de la misma forma facilitará expresar los resultados de la investigación.

1.5.3. Justificación práctica

Se ha considerado necesario llevar a cabo el presente estudio, a fin de recomendar una propuesta de mejorar la calidad de la educación en la Institución Educativa Mutter Irene Amend, referente al grado de relación que tiene la Gestión Directiva en los logros de aprendizaje debido a los resultados en las estudiantes en los exámenes de la ECE, ERA, y reportes anuales de notas que no representan altos estándares de aprendizaje, con la intención de responsabilizar a la gestión directiva en los logros de aprendizaje y así contribuir a mejorar la calidad de nuestra educación.

1.5.4. Justificación social

El presente trabajo tiene una justificación social debido al impacto que pueda generar una institución educativa que brinda servicio de calidad, demostrando con indicadores de notas que superan los estándares más altos, y todo ello en función a la gestión directiva. Quienes son los directos responsables de la conducción, organización, control y supervisión de una entidad educativa, y así aportamos al desarrollo de nuestra región y país.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La relación entre la Gestión Directiva y los Logros de Aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.

1.6.2. Hipótesis específico

- La relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.

- La relación entre los Compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.

- La relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.

- La relación entre las Habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay - 2018.

- Determinar la relación entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay - 2018.

- Determinar la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay - 2018.

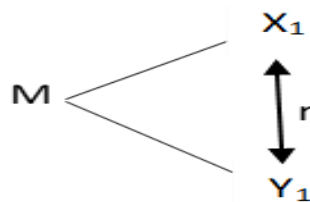
- Determinar la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay -2018.

II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

En el presente trabajo el diseño de investigación aplicado es descriptivo, correlacional simple.

El diseño descriptivo está representado por el siguiente esquema:



Dónde:

M: Es la muestra de los trabajadores de la IE Mutter Irene Amend de Abancay

X₁: Representa la observación de medición de la variable independiente Gestión Directiva.

Y₁: Representa la observación de medición de la variable Logros de aprendizaje.

r: Es el nivel de relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 **Variable independiente:** Gestión Directiva

2.2.2 **Variable dependiente:** Logros de Aprendizaje.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tema: LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCA Y – 2018.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Desempeño Directivo</p> <p>Definición conceptual: Son las diferentes actividades que un director debe cumplir como planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo.</p>	<p>Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno.</p>	<p>Marco del buen desempeño directivo.</p> <p>Norma establecida por el ministerio de educación en la ley de la carrera pública magisterial, existente en toda entidad educativa. Indicadores (1 al 4)</p> <p>Compromisos de gestión escolar Conjunto de deberes de un director determinados por el ministerio de educación, para ayudar con los objetivos y planes de una institución. Indicadores (del 5 al 8)</p> <p>Gestión pedagógica e institucional Conjunto de actividades académicas, culturales, deportivas, y otras relacionados</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación democrática 2. Gestión de los recursos humanos 3. La gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. 4. Estrategias y recursos metodológicos. 5. Convivencia escolar 6. La retención anual 7. Calendarización escolar 8. El progreso anual de aprendizajes 9. El liderazgo pedagógico de la directora. 10. Gestión de una convivencia democrática e intercultural. 11. Gestión del personal docente y administrativo. 12. Gestión de ambientes pedagógicos y

		<p>infraestructura, materiales humanos y físicos. Indicadores (9 al 12)</p> <p>Habilidades sociales. Manejo de emociones, y otras cualidades como toma de decisiones, solución de conflictos, manejo de grupos. Indicadores (13 al 16)</p>	<p>materiales educativos.</p> <p>13. La inteligencia emocional.</p> <p>14. Las habilidades sociales en metas de aprendizaje</p> <p>15. Las habilidades sociales en la toma de decisiones.</p> <p>16. El manejo de emociones.</p>
<p>Logros de aprendizaje</p> <p>Definición conceptual: Es un proceso educativo orientado a mejorar el rendimiento de los alumnos de la Educación Básica Regular (EBR).</p>	<p>Cultivar y explotar competencias y capacidades en los parámetros aceptables de logros de aprendizaje.</p>	<p>Infraestructura propia y material educativo. Infraestructura compartida con la IE pueblo libre, con limitaciones físicas de ambientes, espacios y con carencia de materiales educativos. Indicadores (del 17 al 20)</p> <p>Docentes capacitados Personal docente con cualidades y características acorde a los</p>	<p>17. Infraestructura propia.</p> <p>18. Materiales educativos, y TICs.</p> <p>19. Los laboratorios para las diferentes áreas.</p> <p>20. Una infraestructura educativa moderna.</p> <p>21. Docentes capacitados.</p> <p>22. La gestión del trabajo comprometido.</p> <p>23. La gestión del trabajo de los docentes con la APAFA.</p> <p>24. La innovación en los procesos pedagógicos.</p>

		<p>cambios de políticas educativas, buscando logros de aprendizaje en función a metas. Indicadores (del 21 al 24)</p> <p>Desempeño docente Labor docente en función a la evaluación de los indicadores del desempeño docente. Indicadores (del 25 al 28)</p> <p>Logros Aprendizaje Es un proceso educativo orientado a mejorar el rendimiento de los alumnos de la Educación Básica Regular (EBR). (29 al 32)</p>	<p>25.El uso efectivo del tiempo.</p> <p>26.Las buenas relaciones interpersonales.</p> <p>27.El logro de los aprendizajes.</p> <p>28.La motivación en el desempeño docente.</p> <p>29.El marco del buen desempeño directivo.</p> <p>30.Los compromisos de gestión escolar.</p> <p>31.La gestión pedagógica e institucional.</p> <p>32.Las habilidades sociales en el desempeño directivo.</p>
--	--	---	---

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población es, “el conjunto de personas que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2008). En este caso la institución educativa Mutter Irene Amend, cuenta solamente con 20 personales en total entre directora, docentes, personal administrativo y de servicio ya que cuenta solo con 10 secciones, dos por grado. Tanto para las variables independientes y dependientes intervienen toda la población ya que todos son agentes que tienen un objetivo en común logros de aprendizaje en función de metas o brindar una educación de calidad.

2.3.2. Muestra

Carrasco, S. (2008) considera que: “si la población es menos de 500 debe tomarse como muestra una cantidad igual o más de la mitad de la población, para cualquier margen de error”.

Pero en este caso la población es pequeña 20 personas, por lo tanto no es necesario ningún cálculo y se toma a toda la población como muestra, donde fueron encuestados todos ellos, los 20 trabajadores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica aplicada para la recolección de datos es la encuesta, y el instrumento utilizado es el cuestionario, para determinar la relación entre el Desempeño Directivo y los Logros de Aprendizaje en la institución educativa “Mutter Irene Amend” de Abancay, 2018.

Presentación resultado de Fiabilidad: Alfa de Cronbach

Tabla 3 Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,956	,958	32

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Según la tabla de Kuder Richardson, estos resultados de confiabilidad se ubican en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad. Tal como se muestra en siguiente tabla planteada por Richardson es la siguiente:

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos a usarse en el presente trabajo son:

- SPSS v22 (Statistical Package for the Social Sciences)
- Tabla de distribución de frecuencias
- Alfa de Cronbach
- Correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la investigación

A continuación, se presentan los resultados en tres partes, primeramente, tenemos del cuadro de fiabilidad con el Alfa de Cronbach, luego los cuadros estadísticos con las diferentes dimensiones de las variables independiente y dependiente, finalmente la correlación entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente con el coeficiente de correlación de Speerman.

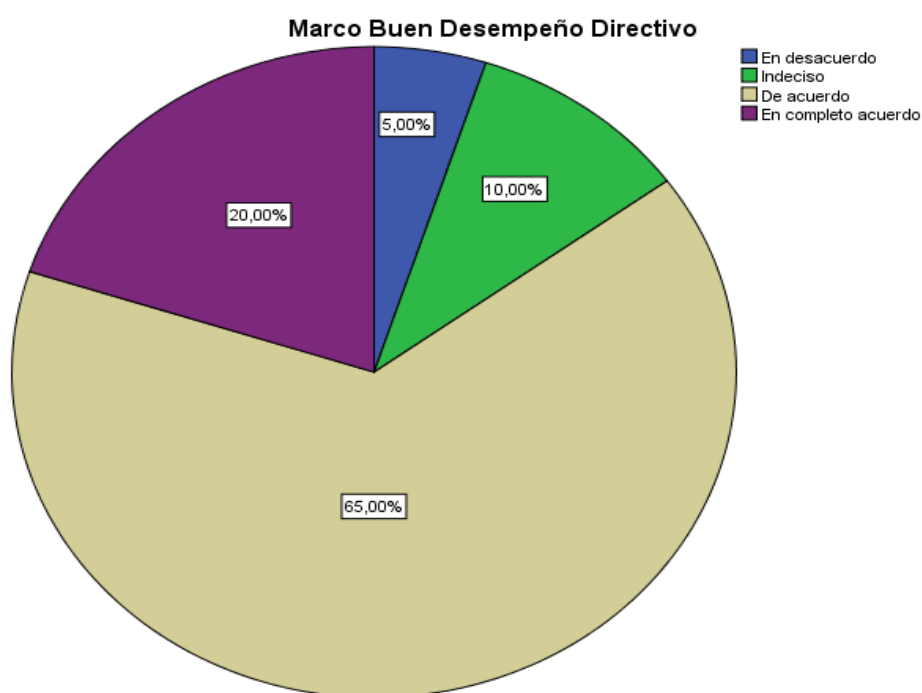
3.1.1. Tabla de frecuencias

Tabla 4 Marco Buen Desempeño Directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Indeciso	2	10,0	10,0	15,0
	De acuerdo	13	65,0	65,0	80,0
	En completo acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Marco del buen desempeño directivo



Fuente: Elaboración propia

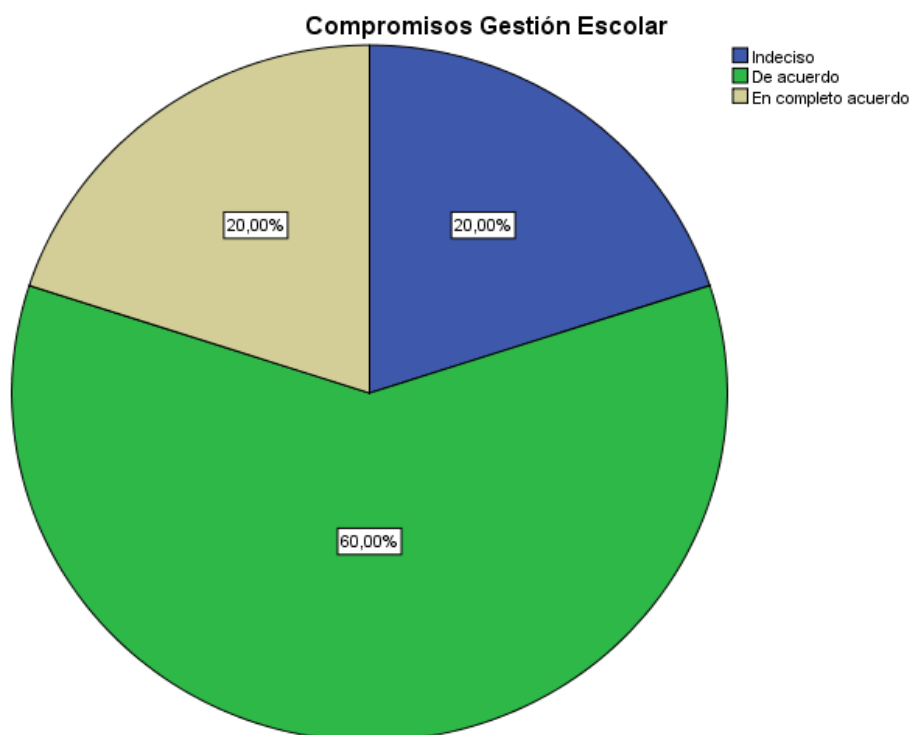
Respecto a este resultado de la dimensión 1 de la variable independiente, el 65% de los encuestados que son 13 manifiestan estar de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Directivo en los logros de aprendizaje de la Institución Educativa “MUTTER IRENE AMEND”, y el 20% que son 4 están en completo acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Directivo en dicha institución.

Tabla 5 Compromisos Gestión Escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	80,0
	En completo acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Compromisos de Gestión Escolar



Fuente: SPSS: Elaboración propia

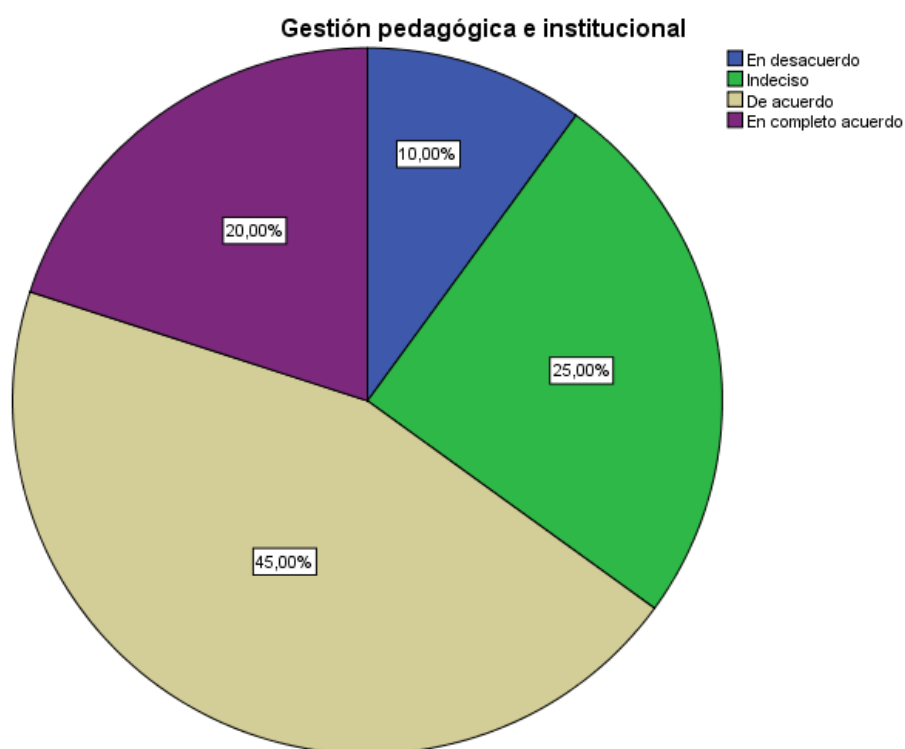
Respecto a la dimensión compromisos de gestión escolar de la variable independiente, en los logros de aprendizaje de la institución educativa "Mutter Irene Amend", el 60% que son 12 de 20 manifiestan que están de acuerdo y el 20% que son 4 están de acuerdo, también tenemos en porcentaje igual 4 que están indecisos.

Tabla 6 Gestión pedagógica e institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Indeciso	5	25,0	25,0	35,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	80,0
	En completo acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Gestión pedagógica e institucional



Fuente: Elaboración propia

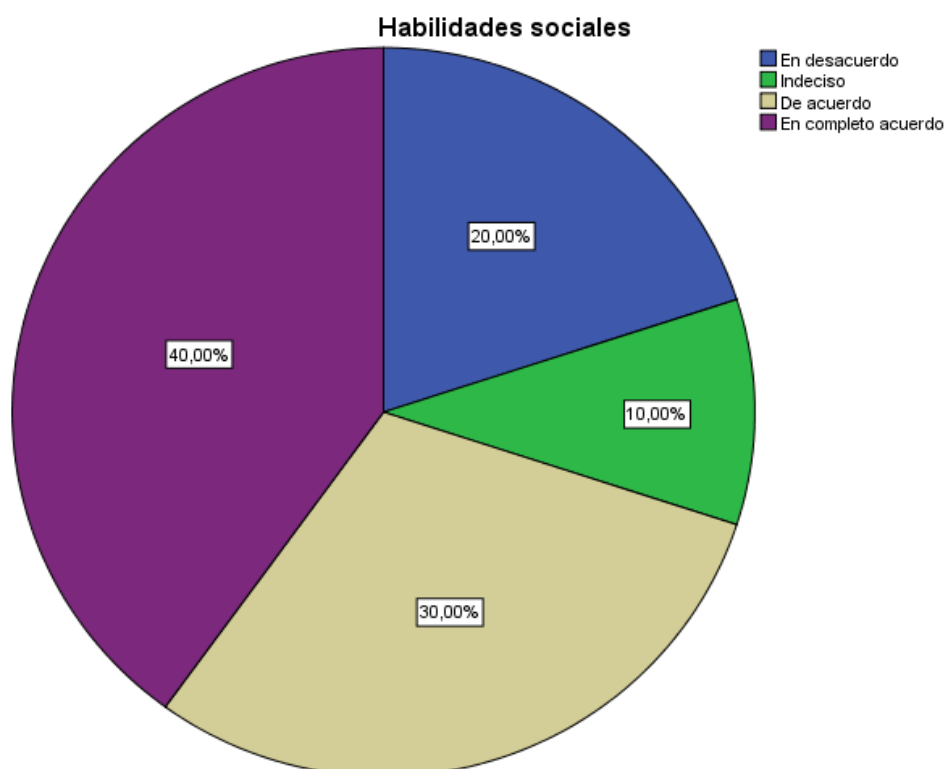
La Dimensión Gestión Pedagógica e institucional respecto a la variable dependiente logros de aprendizaje en la institución educativa “Mutter Irene Amend”, tiene como resultado el 45% de 20 encuestados que son 9 están de acuerdo, el 25 % que son 5 están indecisos, seguidos del 20% que son 4 encuestados manifiestan que están en completo acuerdo.

Tabla 7 Habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Indeciso	2	10,0	10,0	30,0
	De acuerdo	6	30,0	30,0	60,0
	En completo acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Habilidades sociales



Fuente: Elaboración propia

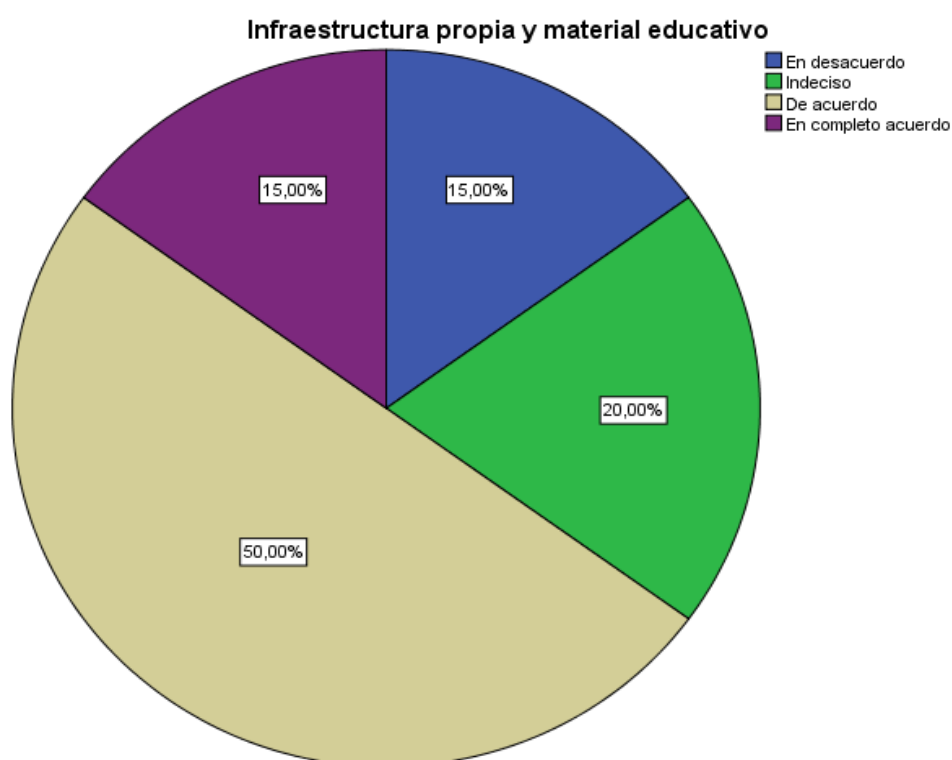
La cuarta dimensión de Habilidades Sociales respecto a la variable dependiente logros de aprendizaje en la institución educativa "Mutter Irene Amend", tiene como resultado que el 40% de 20 encuestados que son 8 manifiestan que están en completo acuerdo, seguido del 30 % que son 6 encuestados están de acuerdo con las habilidades sociales que influyen en los logros de aprendizaje.

Tabla 8 Infraestructura propia y material educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Indeciso	4	20,0	20,0	35,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	85,0
	En completo acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Infraestructura propia y material educativo



Fuente: Elaboración propia

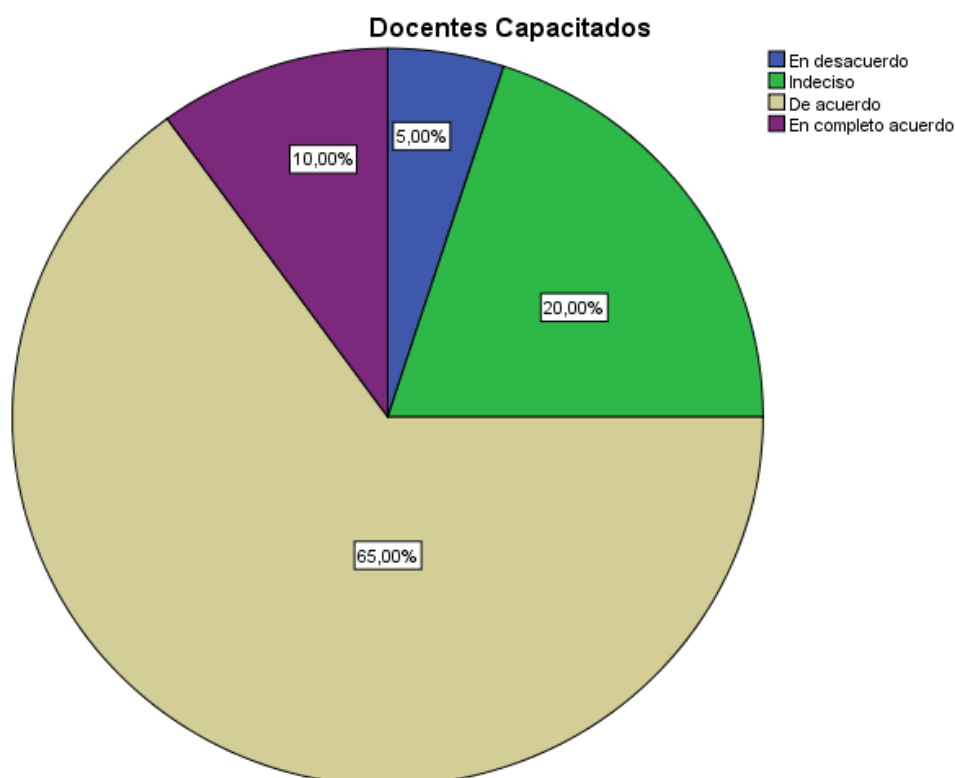
Con respecto a la primera dimensión de la variable dependiente, el 50% de 20 que son 10 manifiestan estar de acuerdo que la Infraestructura propia y material educativo influye en los logros de aprendizaje, seguido del 20% que son 4 que manifiestan que están indecisos, y un 15% que son 3 que están en completo acuerdo.

Tabla 9 Docentes Capacitados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Indeciso	4	20,0	20,0	25,0
	De acuerdo	13	65,0	65,0	90,0
	En completo acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Docentes Capacitados



Fuente: Elaboración propia

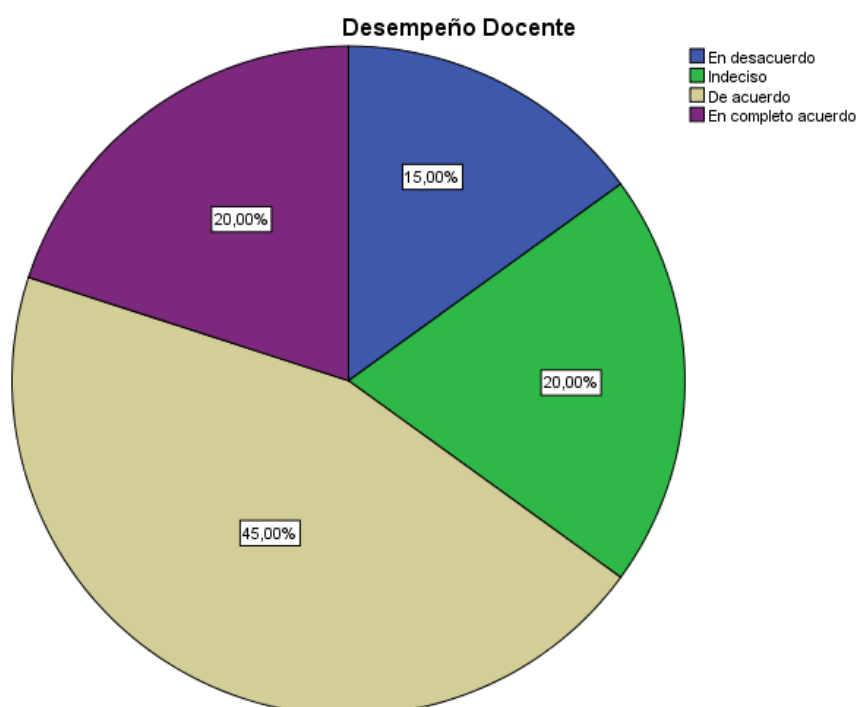
Respecto a la segunda dimensión de la variable dependiente, el 65% de 20 que son 13 manifiestan estar de acuerdo con los docentes capacitados mejoran los logros de aprendizaje, seguido de un 20% que son 4 y están indecisos, luego el 10% que son 2 manifiestan estar en completo acuerdo.

Tabla 10 Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Indeciso	4	20,0	20,0	35,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	80,0
	En completo acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Desempeño Docente



Fuente: Elaboración propia

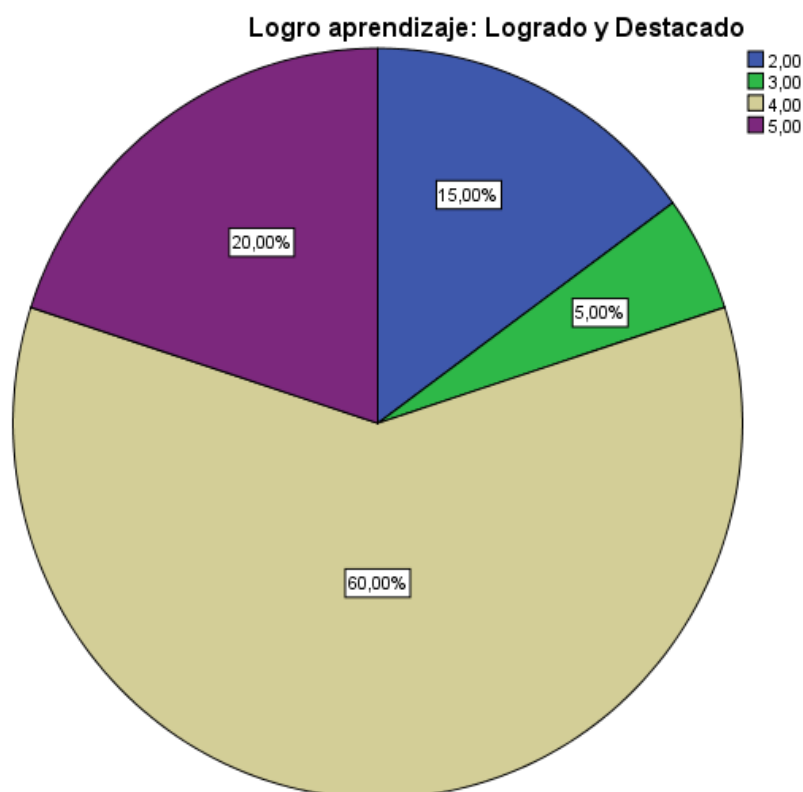
Respecto a la tercera dimensión de la variable dependiente, el 45% de 20 que son 9 manifiestan que están de acuerdo con el desempeño docente es un factor que determina los logros de aprendizaje, seguido de un 20% que son 4 que manifiestan tanto estar en completo acuerdo como también indecisos.

Tabla 11 Logro aprendizaje: Logrado y Destacado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	3	15,0	15,0
	3,00	1	5,0	20,0
	4,00	12	60,0	80,0
	5,00	4	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Logro aprendizaje: Logrado y Destacado



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la cuarta dimensión de la variable dependiente, el 60% de 20 que son 12 manifiestan estar de acuerdo, seguido del 20% que son 4 estar en completo acuerdo de que logros de aprendizaje en los parámetros Logrado y Destacado se obtiene en función al buen desempeño directivo.

3.1.2. Tabla de correlación

a) Relación entre Gestión Directiva y Logros de Aprendizaje

Siendo el objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, en el cuál se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 12 Correlación entre Gestión Directiva y Logros de Aprendizaje

			Gestión Directiva	Logros de Aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Logros de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla Nro 12, el valor "sig." es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. Además, la correlación de Rho Spearman es de 0,846 lo que indica una correlación positiva alta.

b) Relación entre Marco Buen Desempeño Directivo y Logros de Aprendizaje

Siendo el primer objetivo específico, determinar la relación entre el marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, en el cuál se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre el marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 13 Correlación entre marco del buen desempeño directivo y logros de aprendizaje

			Marco Buen Desempeño Directivo	Logros de Aprendizaje
Rho de Spearman	Marco Buen Desempeño Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,542*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	20	20
	Logros de Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,542*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla Nro. 13, el valor "sig." Es de 0,014 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre el marco del buen desempeño directivo y logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad

de Abancay, 2018. Además, la correlación de Rho Spearman es de 0,542 lo que indica una correlación positiva moderada.

c) Relación entre Compromisos de Gestión Escolar y Logros de Aprendizaje.

Siendo el segundo objetivo determinar la relación que existe entre los compromisos de gestión escolar y logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. En el cuál se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 14 Correlación entre los compromisos gestión escolar y logros de aprendizaje

			Compromisos Gestión Escolar	Logros de Aprendizaje
Rho de Spearman	Compromisos Gestión Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
Logros de Aprendizaje	Logros de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla Nro 14, el valor "sig." Es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje

de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. Además, la correlación de Rho Spearman es de 0,709 lo que indica una correlación positiva alta.

d) Relación entre Gestión Pedagógica e Institucional y Logros de Aprendizaje.

Siendo el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. En el cuál se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: No existe la relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

H1: Existe la relación directa y significativa entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 15 Correlación entre la gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje

			Gestión Pedagógica e Institucional	Logros de Aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica e Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Logros de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla Nro 15, el valor “sig.” Es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre la gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de

Abancay, 2018. Además, la correlación de Rho Spearman es de 0,869 lo que indica una correlación positiva alta.

e) Relación entre Habilidades Sociales y Logros de Aprendizaje

Siendo el cuarto objetivo específico determinar la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018. En el cuál se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: No existe la relación directa y significativa entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre Las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tabla 16 Correlación entre las habilidades sociales de la directora con los logros de aprendizaje

			Habilidades Sociales	Logros de Aprendizaje
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Logros de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla Nro 16, el valor "sig." Es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la

ciudad de Abancay, 2018. Además, la correlación de Rho Spearman es de 0,729 lo que indica una correlación positiva alta.

IV. DISCUSIÓN

Como se observa en los resultados de los reportes estadísticos en la hipótesis general e hipótesis específicos su nivel de aceptabilidad es significativo por lo tanto confirman su validación y confiabilidad, motivo por el cual los resultados son válidos.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tiene fiabilidad por su base de datos y los procedimientos utilizados para su obtención en base a la utilización de los instrumentos y procedimientos técnicos científicos que corroboran su fiabilidad.

En consecuencia, la hipótesis general de la presente investigación concluye que la relación entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa. Así mismo se obtuvo un Rho Spearman de 0,846 que evidencia una correlación positiva alta, ya que se acerca al nivel de probabilidad óptimo que está en el parámetro de mayores que cero y menores que uno, cuánto más se acerque al uno es mayor la probabilidad.

Para Koontz y Weihrich, (2009), la Gestión Directiva es el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, trabajando en grupo los objetivos específicos para un proceso integral, la sinergia, cohesión de los grupos para lograr las metas institucionales.

Los logros de aprendizaje son un conjunto de características aptitudinales y actitudinales que se espera tengan los estudiantes al terminar el nivel educativo secundario de la EBR en función a parámetros expresados cuantitativa y cualitativamente. Para Pizarro y Clark (1998, p. 18), los logros de aprendizaje son el cultivo de competencias, capacidades. La capacidad de respuesta que tiene un individuo a estímulos objetivos y propósitos educativos previamente establecidos. Esta capacidad de respuesta está en razón de las competencias desarrolladas bajo la normativa del actual currículo nacional; es decir, los logros de aprendizaje son estas competencias obtenidas y que le permiten al individuo responder asertivamente ante una situación problemática cualquiera que sea.

Por esta razón, se confirma que tanto la teoría y la investigación realizada determinan, que una buena gestión directiva generará buenos resultados en los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay.

En consecuencia, la primera hipótesis específica del presente trabajo de investigación ha concluido que la relación entre el marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa. Así mismo se obtuvo un Rho Spearman de 0,542 lo que indica una correlación positiva moderada.

Según la PESEM (2012) Plan Estratégico Sectorial Multianual, el Marco de Buen Desempeño del Directivo es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación. En él se propone para el ámbito de la gestión: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes”; de ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito, se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados. Así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo, a su vez cuenta con dominios, competencias y desempeños.

Motivo por el cual se confirma que en el presente trabajo de investigación el Marco del Buen Desempeño Directivo en la institución educativa Mutter Irene Amend ayuda a obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje según los parámetros establecidos por el ministerio de educación.

En consecuencia, la segunda hipótesis específica del presente trabajo de investigación concluye que la relación entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa. Así mismo se obtuvo un Rho

Spearman de 0,709 lo que indica una correlación positiva alta, probabilidad alta que tiende acercarse al valor 1.

Según Sergiovanni, (1995), los Compromisos de gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia y una planificación anual (PAT) y estratégica (PEI).

En tal sentido tanto la teoría como los resultados del presente trabajo confirman que los compromisos de gestión escolar en la institución Mutter Irene Amend generan buenos resultados en los logros de aprendizaje de las alumnas.

En consecuencia, la tercera hipótesis específica del presente trabajo desarrollado concluye que la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa. Así mismo se obtuvo un Rho Spearman de 0,869 lo que indica una correlación positiva alta.

Para Batista, (2001), la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.

Para Aguerrondo, (1990), la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

Por esta razón se confirman que tanto la teoría como los reportes estadísticos del presente trabajo, de que la gestión pedagógica e institucional genera buenos resultados en los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay.

En consecuencia, la cuarta hipótesis específica del presente trabajo concluye que la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa. Así mismo se obtuvo un Rho Spearman de 0,729 lo que indica una correlación positiva alta.

Para Caballo, (1996) las habilidades sociales son el conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación inmediata, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Motivo por el cuál la teoría y los resultados de reportes estadísticos afirman que las habilidades sociales de la directora de la institución educativa Mutter Irene Amend, mejora los resultados en los logros de aprendizaje de las alumnas.

Los resultados y reportes estadísticos entre las variables independiente y dependiente, y las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente muestran un grado de confiabilidad aceptable para sustentar la presente tesis.

CONCLUSIONES

Primero: Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 el cuál en base a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación la correlación de Rho Spearman es de 0,846 lo que indica una correlación positiva alta, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Segundo: Con relación al primer objetivo específico determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación en la correlación de Rho Spearman es de 0,542 lo que indica una correlación positiva moderada, y nos permite concluir que existe una relación directa y significativa entre el Marco del buen desempeño directivo y en los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Tercero: En tanto el segundo objetivo específico es determinar la relación entre los Compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, los resultados de investigación evidencian la correlación de Rho Spearman es de 0,709 lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto hay una relación directa y significativa entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje en las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Cuarto: Continuando con el tercer objetivo específico de determinar la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, los resultados de investigación nos muestra que la correlación de Rho Spearman es de 0,869 lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto se concluye que

existe una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

Quinto: Finalmente el cuarto objetivo específico es determinar la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018, donde la correlación de Rho Spearman es de 0,729 lo que indica una correlación positiva alta llegando a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de las alumnas de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.

SUGERENCIAS

Primero: En el presente trabajo de investigación se encontró una relación directa y significativa entre las variables de Gestión Directiva y los logros de aprendizaje, motivo por el cual se sugiere cumplir a cabalidad la función de la directora en todos los aspectos que le compete como la administración pedagógica e institucional para obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje, y así ser una institución líder de la región y del país en función de las metas educativas al 2021.

Segundo: Toda institución educativa es liderado por el director(a), quien es responsable de la organización, planificación, dirección y control en base a normas establecidas como es el Marco del Buen Desempeño Directivo, donde se define todas sus funciones y obligaciones en base a dominios, competencias y desempeños se recomienda el cumplimiento eficaz del MBDD para generar buenos resultados en los logros de aprendizaje como es en logrado y destacado.

Tercero: En la institución educativa Mutter Irene Amend, siempre se debe realizar el acompañamiento a la práctica pedagógica, el cumplimiento a la calendarización según el PAT, el progreso anual de aprendizajes de los estudiantes, con una convivencia escolar sana, y por ende la retención anual de los estudiantes que son los factores que ayudan a obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje, conocidos como los compromisos de gestión escolar con un cumplimiento eficaz de dichas normas.

Cuarto: El director(a) de una institución educativa es el líder pedagógico, los resultados en los logros de aprendizaje de los estudiantes están en función a su capacidad de liderar en temas de pedagogía, didáctica y el cumplimiento de planes y metas, motivo por el cuál sugerimos que la directora debe realizar actividades para potenciar el proceso pedagógico y didáctico de los docentes, también acompañamiento constante para lograr con las metas y objetivos

propuestos, así mismo todo ello acompañado de la gestión institucional como llevar a cabo todo el proceso educativo en infraestructuras educativas que brinden las condiciones necesarias implementados con todos los medios y materiales educativos, y material humano que satisfaga las expectativas educativas en el tiempo previsto, todo ello con la finalidad de lograr altos estándares en los logros de aprendizaje.

Quinto: Las habilidades sociales de todo líder institucional ayudan a desenvolverse de la mejor manera y a cumplir con las metas y objetivos propuestos, motivo por el cuál sugerimos siempre practicar la inteligencia emocional, la asertividad, la empatía, toma de decisiones, solución de conflictos para crear un buen clima institucional y trabajar en armonía y equilibrio, bondades y fortalezas que ayudan a obtener buenos resultados en los logros de aprendizaje.

BIBLIOGRAFIA

- Pérez, J. & Merino, M. (2008). *Gestión en la administración pública* (1a ed.). Santiago de Chile: Editorial Naciones Unidas.
- Sergiovanni, A. (1995). *El liderazgo transformacional*. Estados Unidos: Editorial Mc Graw Hill.
- Herranz, M. (1978). *Marco del buen desempeño directivo*. Estados Unidos: Ediciones Cristiandad
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9 (2), 9-33.
- MINEDU: “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU, 2012
- Vargas, E. (2009). *Estilo de liderazgo de las directoras y el desempeño laboral de las docentes en dos instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Magdalena del Mar*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente. Un buen Maestro cambia tu vida*. Lima.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima.
- GONZALES, A. (2008). *Compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf.
- SOVERO, F. (2005). *Gestión Pedagógica*. Lima: Editorial San Marcos.

Ministerio de Educación del Perú. (2012a). Marco de Buen Desempeño Directivo: Un buen maestro cambia tu vida. Lima, Perú: MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú. (2012b). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012 – 2016. Lima, Perú: MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativa.

Lacunza, A. (2011). Las habilidades sociales: Buenos Aires: Editorial. Guzmán Saldaña, R.

Fernandez, A. (2011). Prácticas de aprendizaje del maestro, sobre el desempeño docente. España: Editorial Escuela Española. Hacker, D. J.

Logros de aprendizaje. <https://es.slideshare.net/wilsonvelas/guia-de-logros-de-aprendizaje>.

Marco del buen desempeño directivo. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Compromisos de gestión escolar. <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/>

Gestión Pedagógica. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Habilidades sociales. <https://blog.neuronup.com/habilidades-sociales-cuales-son-ejemplos-para-que-sirven/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND DE ABANCAY

TRABAJO INVESTIGACIÓN: LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY – 2018.

Estimado colega: De antemano queremos expresarle nuestro saludo y agradecerle por su colaboración en dar respuestas a este cuestionario. Por favor pedirle que conteste con sinceridad ya que su respuesta ayudará a mejorar la calidad de nuestra educación.

El cuestionario es anónimo, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño directivo y los resultados en los logros de aprendizaje en las alumnas.

5	4	3	2	1
ECA	DE	I	ED	ECD
EN COMPLETO ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	EN COMPLETO DESACUERDO

Señale con un aspa la opción elegida.


Enunciado	ECA	DE	I	ED	ECD
1. La participación democrática de los diversos actores de la institución educativa favorece a mejorar los logros de aprendizajes.					
2. La gestión de los recursos humanos, materiales, tiempo, ambientes educativos, con equidad y eficiencia, garantiza aprendizajes de calidad.					
3. La gestión de la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático, reflexión conjunta, logra alcanzar las metas en los estándares de los logros de aprendizaje.					
4. El monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos y el cumplimiento del uso efectivo del tiempo mejora los resultados en los logros de aprendizaje.					
5. La gestión de la convivencia escolar en la institución educativa, ayuda a obtener buenos logros de aprendizaje.					

6. La retención anual de estudiantes en la institución educativa es por una buena gestión institucional.					
7. El cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa, ayuda a cumplir las metas de aprendizaje propuestos.					
8. El progreso anual de aprendizajes de todas las estudiantes en la institución es un indicador de una buena gestión directiva.					
9. El liderazgo pedagógico de la directora, mejora los resultados en los estándares de logros de aprendizaje.					
10. La gestión de una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de la comunidad educativa, crea una escuela acogedora con altos estándares de aprendizaje					
11. La gestión del personal docente, administrativo y de servicio de manera oportuna y eficaz, ayuda a cumplir metas en los logros de aprendizaje.					
12. La gestión oportuna de ambientes pedagógicos y materiales educativos, Tics, mejora la calidad de la educación.					
13. La inteligencia emocional de la directora en el clima institucional, genera buenos logros de aprendizaje.					
14. Las habilidades sociales de la directora en la solución de conflictos de la mejor manera, ayuda a cumplir con las metas de aprendizaje.					
15. Las habilidades sociales de la directora en la toma de decisiones de la manera más óptima, mejoran los logros de aprendizaje.					
16. El manejo de emociones de la directora ayuda a lograr los objetivos institucionales.					
17. Una infraestructura propia, mejora los estándares de aprendizaje.					
18. Los materiales educativos, y Tics, mejoran los estándares en los logros de aprendizaje.					
19. Los laboratorios para las diferentes áreas, ayudan a mejorar los logros de aprendizaje.					
20. Una infraestructura educativa acorde a los avances de la ciencia, tecnología, cambios en el sistema educativo, ayuda a mejorar los logros de aprendizaje.					
21. Docentes capacitados con un trabajo en función a metas mejoran la calidad de la educación.					
22. La gestión del trabajo comprometido y activo de los docentes mejoran los estándares en los logros de aprendizaje.					

23. La gestión del trabajo de los docentes en coordinación con los padres de familia y la comunidad, ayuda a lograr los objetivos institucionales.					
24. La innovación en los procesos pedagógicos y didácticos, mejoran resultados en los logros de aprendizaje.					
25. El uso efectivo del tiempo ayuda a mejorar los logros de aprendizaje.					
26. Las buenas relaciones interpersonales del docente con las alumnas, mejora la calidad de la educación.					
27. El logro de los aprendizajes en un nivel crítico en las alumnas, logra los estándares más altos en el aprendizaje.					
28. La motivación en el desempeño docente, genera buenos resultados en los logros de aprendizaje.					
29. El marco del buen desempeño directivo influye de manera significativa en los logros de aprendizaje: Logrado y Destacado					
30. Los compromisos de gestión escolar de la directora genera buenos resultados en los logros de aprendizaje: Logrado y Destacado					
31. La gestión pedagógica e institucional de la directora mejora los logros de aprendizaje en logrado y destacado.					
32. Las habilidades sociales en el desempeño directivo, genera buenos resultados en el logro de aprendizajes.					

Anexo 2: Ficha de validación de expertos

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO


ESCUELA DE POSTGRADO

Abancay, Julio del 2018

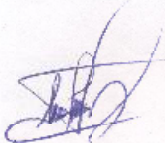
Señor (a): Juana Altamirano Dávalos

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **"LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LAS ALUMNAS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018"** que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

Alex Flores Carrasco
Nombres



Adjuntamos:
Ficha de validación del instrumento
Matriz de consistencia.
Matriz de operacionalización de variables.
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.
Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Alex Flores Carrasco

MENCIÓN : "La Gestión directiva en los logros de apren-

diación de las alumnas de la I.E. Madre Irene
Abancay - 2018 -
Abancay, Julio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

~~.....~~

2. CONTENIDO:

~~.....~~

3. ESTRUCTURA:

~~.....~~


III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. Inna Altamirano Dávalos
DNI: 31031301
N° de Celular 983757122

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

"LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LAS ALUMNAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario - Encuesta

1.3 INVESTIGADORES: Alex Flores Carrasco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			/
	1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			/
	2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			/
Contenido	3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			/
	4. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			/
	5. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			/
Estructura	6. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			/
	7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			/
	8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			/
	9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			/
	10.				

I. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Dabe corregirse

..... del 2018

Firma

Mg. o Dr. Juan Altamirano Dávalos

DNI: 31031301

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
 "LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LAS ALUMNAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018"
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario - Encuesta
- 1.3 INVESTIGADORES: Alex Flores Carrasco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buono
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓
	1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			✓
	2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			✓
Contenido	3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	4. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	5. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
Estructura	6. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓
	7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			✓
	8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓
	10.				

I. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Abancay, Junio del 2018

Libia Flores Escalante

Firma
 Mg. o Dr. MAGISTERE Libia Flores Escalante
 DNI: 2.3.8.8.2.065

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Alex Flores Carasco

MENCIÓN : La Gestión directiva en los logros de apren-

FECHA : traje de los alumnos de la I.E. Mutter Tiene

Abancaj - Abancaj - 2018

Abancaj, Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

2. CONTENIDO:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

3. ESTRUCTURA:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

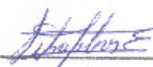
III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. MARISOL Libia Flores Escabete

DNI : 23882065

N° de Celular 983719916

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
"LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LAS ALUMNAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY - 2018"
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario - Encuesta
- 1.3 INVESTIGADORES: Alex Flores Carrasco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓
	1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			✓
	2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			✓
Contenido	3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	4.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
	5.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
Estructura	6.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓
	7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			✓
	8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓
	10.				

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Abancay, Junio del 2018

Firma [Firma]
 Mg. o Dr. Rafael Valcárcel Sierra
 DNI: 43461593

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Alex Flores Carrasco
MENCIÓN : "La Gestión directiva en los logros de aprendizaje"
FECHA : de las alumnas de la IE Mutter Irene Amend Abancay-2018
Abancay, Julio del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

2. CONTENIDO:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

3. ESTRUCTURA:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma
Mg. o DI. Raúl Valdivia Sierra
DNI : 83981573
N° de Celular 983720975

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La Gestión directiva en los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend Abancay, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre el Marco del buen desempeño directivo en los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre los Compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: La relación entre la gestión directiva y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: La relación entre el Marco del buen desempeño directivo y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.</p> <p>La relación entre los compromisos de gestión escolar y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión directiva</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión 1: ➤ Marco del buen desempeño directivo</p> <p>Dimensión 2: ➤ Compromisos de gestión escolar</p> <p>Dimensión 3: ➤ Gestión pedagógica e institucional</p> <p>Dimensión 4: ➤ Habilidades sociales</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Logros de aprendizaje</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión 1: ➤ Infraestructura propia y material educativo</p>

<p>ciudad de Abancay, 2018. ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018.</p>	<p>La relación entre la Gestión pedagógica e institucional y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.</p> <p>La relación entre las habilidades sociales de la directora y los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Irene Amend de la ciudad de Abancay, 2018 es directa y significativa.</p>	<p>Dimensión 2: ➤ Docentes capacitados</p> <p>Dimensión 3: ➤ Desempeño docente</p> <p>Dimensión 4: ➤ Nivel de Logro aprendizaje: Logrado y destacado.</p>
---	--	--	---

Anexo 4: Matriz del instrumento de recojo de datos

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso	Nro ítems	Ítems
Gestión Directiva	Dimensión 1: Marco del buen desempeño directivo	1.1. Analizar el marco del buen desempeño directivo 1.2. Analizar los dominios, competencias y desempeños 1.3. Analizar la influencia del MBDD en los logros de aprendizaje.	12.5%	4	1. La participación democrática de los diversos actores de la institución educativa favorece a mejorar los logros de aprendizajes. 2. La gestión de los recursos humanos, materiales, tiempo, ambientes educativos, con equidad y eficiencia, garantiza aprendizajes de calidad. 3. La gestión de la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático, reflexión conjunta, logra alcanzar las metas en los estándares de los logros de aprendizaje. 4. El monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos y el cumplimiento del uso efectivo del tiempo mejora los resultados en los logros de aprendizaje.
	Dimensión 2: Compromisos de gestión escolar	2.1. Analizar los compromisos de gestión escolar 2.2. Determinar la relación de los compromisos gestión escolar en los logros de aprendizaje.	12.5%	4	5. La gestión de la convivencia escolar en la institución educativa, ayuda a obtener buenos logros de aprendizaje. 6. La retención anual de estudiantes en la institución educativa es por una buena gestión institucional 7. El cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa, ayuda a cumplir las metas de aprendizaje propuestos. 8. El progreso anual de aprendizajes de todas las estudiantes en la institución es un indicador de una buena gestión directiva.
	Dimensión 3: Gestión pedagógica e institucional	3.1. Analizar la gestión pedagógica e institucional 3.2. Determinar la relación gestión pedagógica e	12.5%	4	9. El liderazgo pedagógico de la directora, mejora los resultados en los estándares de logros de aprendizaje. 10. La gestión de una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de la comunidad educativa, crea una escuela acogedora con altos

		institucional con los logros de aprendizaje.			estándares de aprendizaje. 11. La gestión del personal docente, administrativo y de servicio de manera oportuna y eficaz, ayuda a cumplir metas en los logros de aprendizaje. 12. La gestión oportuna de ambientes pedagógicos y materiales educativos, Tics, mejora la calidad de la educación.
	Dimensión 4: Habilidades sociales	4.1. Analizar la habilidades sociales 4.2. Determinar la relación de influencia de las habilidades sociales en los logros de aprendizaje.	12.5%	4	13. La inteligencia emocional de la directora en el clima institucional, genera buenos logros de aprendizaje. 14. Las habilidades sociales de la directora en la solución de conflictos de la mejor manera, ayuda a cumplir con las metas de aprendizaje. 15. Las habilidades sociales de la directora en la toma de decisiones de la manera más óptima, mejoran los logros de aprendizaje. 16. El manejo de emociones de la directora ayuda a lograr los objetivos institucionales.
V2:	Dimensión 1: Infraestructura propia y material educativo	1.1.Determinar la relación de infraestructura educativa con los logros de aprendizaje 1.2.Analizar la relación de material educativo con los logros de aprendizaje	12.5%	4	17. Una infraestructura propia, mejora los estándares de aprendizaje. 18. Los materiales educativos, y TICs, mejoran los estándares en los logros de aprendizaje. 19. Los laboratorios para las diferentes áreas, ayudan a mejorar los logros de aprendizaje. 20. Una infraestructura educativa acorde a los avances de la ciencia, tecnología, cambios en el sistema educativo, ayuda a mejorar los logros de aprendizaje.
Logros de aprendizaje	Dimensión 2: Docentes capacitados	2.1. Determinar cómo influye los docentes capacitados en los logros de aprendizaje.	12.5%	4	21. Docentes capacitados con un trabajo en función a metas mejoran la calidad de la educación. 22. La gestión del trabajo comprometido y activo de los docentes mejoran los estándares en los logros de aprendizaje. 23. La gestión del trabajo de los docentes en coordinación

					con los padres de familia y la comunidad, ayuda a lograr los objetivos institucionales. 24. La innovación en los procesos pedagógicos y didácticos, mejoran resultados en los logros de aprendizaje.
	Dimensión 3: Desempeño docente	3.1. Analizar la relación del desempeño docente con los logros de aprendizaje.	12.5%	4	25. El uso efectivo del tiempo ayuda a mejorar los logros de aprendizaje. 26. Las buenas relaciones interpersonales del docente con las alumnas, mejora la calidad de la educación. 27. El logro de los aprendizajes en un nivel crítico en las alumnas, logra los estándares más altos en el aprendizaje. 28. La motivación en el desempeño docente, genera buenos resultados en los logros de aprendizaje.
	Dimensión 4: Nivel de Logro aprendizaje: Logrado y destacado.	3.2. Analizar la relación de logros de aprendizaje con el marco del buen desempeño directivo, compromisos de gestión escolar, gestión pedagógica y habilidades sociales.	12.5%	4	29. El marco del buen desempeño directivo influye de manera significativa en los logros de aprendizaje: Logrado y Destacado 30. Los compromisos de gestión escolar de la directora genera buenos resultados en los logros de aprendizaje: Logrado y Destacado. 31. La gestión pedagógica e institucional de la directora mejora los logros de aprendizaje en logrado y destacado. 32. Las habilidades sociales en el desempeño directivo, genera buenos resultados en el logro de aprendizajes.

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tema: LA GESTION DIRECTIVA EN LOS LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MUTTER IRENE AMEND ABANCAY – 2018.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Desempeño Directivo</p> <p>Definición conceptual: Son las diferentes actividades que un director debe cumplir como planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo.</p>	<p>Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno.</p>	<p>Marco del buen desempeño directivo.</p> <p>Norma establecida por el ministerio de educación en la ley de la carrera pública magisterial, existente en toda entidad educativa. Indicadores(1 al 4)</p> <p>Compromisos de gestión escolar Conjunto de deberes de un director determinados por el ministerio de educación, para ayudar con los objetivos y planes de una institución. Indicadores (del 5 al 8)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación democrática 2. Gestión de los recursos humanos 3. La gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. 4. Estrategias y recursos metodológicos. 5. Convivencia escolar 6. La retención anual 7. Calendarización escolar 8. El progreso anual de aprendizajes 9. El liderazgo pedagógico de la directora.

		<p>Gestión pedagógica e institucional Conjunto de actividades académicas, culturales, deportivas, y otras relacionados infraestructura, materiales humanos y físicos. Indicadores (9 al 12)</p> <p>Habilidades sociales. Manejo de emociones, y otras cualidades como toma de decisiones, solución de conflictos, manejo de grupos. Indicadores (13 al 16)</p>	<p>10. Gestión de una convivencia democrática e intercultural. 11. Gestión del personal docente y administrativo. 12. Gestión de ambientes pedagógicos y materiales educativos. 13. La inteligencia emocional. 14. Las habilidades sociales en metas de aprendizaje 15. Las habilidades sociales en la toma de decisiones. 16. El manejo de emociones.</p>
<p>Logros de aprendizaje</p> <p>Definición conceptual: Es un proceso educativo orientado a mejorar el rendimiento de los alumnos de la Educación Básica Regular (EBR).</p>	<p>Cultivar y explotar competencias y capacidades en los parámetros aceptables de logros de aprendizaje.</p>	<p>Infraestructura propia y material educativo. Infraestructura compartida con la IE pueblo libre, con limitaciones físicas de ambientes, espacios y con carencia de materiales educativos. Indicadores (del 17 al 20)</p>	<p>17. Infraestructura propia. 18. Materiales educativos, y Tics. 19. Los laboratorios para las diferentes áreas. 20. Una infraestructura educativa moderna. 21. Docentes capacitados. 22. La gestión del trabajo comprometido.</p>

		<p>Docentes capacitados Personal docente con cualidades y características acorde a los cambios de políticas educativas, buscando logros de aprendizaje en función a metas. Indicadores (del 21 al 24)</p> <p>Desempeño docente Labor docente en función a la evaluación de los indicadores del desempeño docente. Indicadores (del 25 al 28)</p> <p>Logros Aprendizaje Es un proceso educativo orientado a mejorar el rendimiento de los alumnos de la Educación Básica Regular (EBR). (29 al 32)</p>	<p>23.La gestión del trabajo de los docentes con la APAFA.</p> <p>24.La innovación en los procesos pedagógicos.</p> <p>25.El uso efectivo del tiempo.</p> <p>26.Las buenas relaciones interpersonales.</p> <p>27.El logro de los aprendizajes.</p> <p>28.La motivación en el desempeño docente.</p> <p>29.El marco del buen desempeño directivo.</p> <p>30.Los compromisos de gestión escolar.</p> <p>31.La gestión pedagógica e institucional.</p> <p>32.Las habilidades sociales en el desempeño directivo</p>
--	--	--	--

Anexo 6: Fotografías de la investigación



Anexo 7: constancia



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"MUTTER IRENE AMEND"

Abancay - Apurímac

Av. 28 de julio Nro. 200 Pueblo Libre - ABANCAY - APURIMAC www.irene.hostei.com

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"MUTTER IRENE AMEND" DE ABANCAY.

CONSTANCIA:

Que, el profesor Alex FLORES CARRASCO a realizado el trabajo de investigación en la institución educativa, para optar el título de magister en Gestión Pública cuyo título es "La Gestión Directiva en los logros de aprendizaje de las alumnas de la Institución Educativa Mutter Irene Amend Abancay - 2018".

Se expide el presente documento a petición verbal del interesado para los fines que crea conveniente.

Abancay, 9 de julio del 2018.

