



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencia docente y desempeño directivo en
instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red
02 - UGEL 03 Lima - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de la educación**

AUTOR:

Br. Daniel Héctor Fernández Viera

ASESOR:

Mgrt. Edith Gissela Rivera Arellano.

SECCIÓN

Educación e Idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del jurado



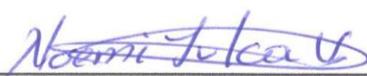
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián
Presidente

P/P



Mgtr. Valdivieso Gonzales, Janet Marisol
Secretario

P/P



Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano
Vocal

Dedicatoria

A mis estimados profesores y quienes tuvieron a bien asesorarme en esta ruta académica de la manera más exigente y eficiente, y a todos quienes de diferentes formas han contribuido a este logro importante en mi vida profesional.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres que desde el cielo siempre me ofrecen su amor y sus bendiciones, a mis hijos por sus estímulos permanentes y a mis maestros y amigos que creen en esta hermosa posibilidad de seguir creciendo como persona y como profesional.

Declaratoria de autenticidad

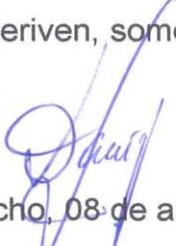
Yo, Daniel Fernández Viera estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 06201920 con la tesis titulada. "Competencia Docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017"

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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 César Vallejo.

San de Lurigancho, 08 de abril del 2017


Daniel Fernández Viera.
DNI N° 06201920

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la red 02 - Ugel 03 Lima – 2017”.

la presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la red 02 - Ugel 03 Lima – 2017. En la introducción se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos en el marco metodológico se especifican las variables, Operacionalización de variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos en los resultados, se realiza el análisis de los datos descriptivos de los datos de las variables competencia docente y desempeño directiva después de los distintos resultados obtenidos, también se realiza el análisis inferencial. se presenta luego la discusión de los resultados de las variables y se contrastan las hipótesis con los antecedentes presentados luego se presentan las conclusiones; además de las referencias con las que trabajado en la investigación.

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

El Autor

Índice de contenidos

Páginas Preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	39
1.5 Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	45
2.4. Tipos de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Método de análisis de datos	53
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	93

Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable 1 competencia docente	43
Tabla 2	Operacionalización de variable desempeño directivo	44
Tabla 3	Identificación de la población docentes participantes de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado	47
Tabla 4	Identificación de la muestra de docentes participantes de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado	48
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	50
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento competencia docente	51
Tabla 7	Niveles de confiabilidad	51
Tabla 8	Validación de juicio de expertos	53
Tabla 9	Confiabilidad del instrumento	53
Tabla 10	Niveles de confiabilidad	53
	Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03	
Tabla 11	Lima - 2017.	55
	Niveles de la dimensión motivación al logro de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de	
Tabla 12	secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	56
	Niveles de la dimensión atención al estudiante de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de	
Tabla 13	secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	57
	Niveles de la dimensión sensibilidad de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en	
Tabla 14	la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017	58
	Niveles de la dimensión agente de cambio de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de	
Tabla 15	secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	59
	Niveles de la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03	
Tabla 16	Lima - 2017.	60

Tabla 17	Niveles de la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017	61
Tabla 18	Niveles la dimensión equidad en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -	63
Tabla 19	Niveles de la dimensión conocimiento del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	64
Tabla 20	Niveles de las dimensiones toma de decisión del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	65
Tabla 21	Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables Competencia docente y desempeño directivo	67
Tabla 22	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Competencia docente y desempeño directivo	68
Tabla 23	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Motivación al logro y desempeño directivo	69
Tabla 24	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo	70
Tabla 25	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Sensibilidad social y desempeño directivo	72
Tabla 26	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Agente de cambio y actividad directiva y desempeño directivo	74

Lista de figuras

Figura 1	Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	55
Figura 2	Niveles de la dimensión motivación al logro de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	56
Figura 3	Niveles de la dimensión atención al estudiante de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	57
Figura 4	Niveles de la dimensión sensibilidad de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017	58
Figura 5	Niveles de la dimensión agente de cambio de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	59
Figura 6	Niveles en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	60
Figura 7	Niveles de la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017	61
Figura 8	Niveles la dimensión equidad en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -	63
Figura 9	Niveles de la dimensión conocimiento del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	64
Figura 10	Niveles de la dimensión toma de decisión del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.	

Resumen.

La investigación competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017, tuvo por objetivo Determinar la relación que existe entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017

Se aplicó el método descriptivo, cuantitativo, y con un diseño no experimental descriptivo correlacional. Se elaboraron dos instrumentos tipo Likert para la medición de las variables. Escala de medición de la competencia docente, con una confiabilidad alfa de Cronbach =.880; y para desempeño directivo alfa de Cronbach = 862. La muestra se conformó con 62 profesores del nivel de educación secundaria de tres instituciones educativas de la red 2 de la Ugel 3.

En la prueba de hipótesis el Rho de Spearman = .869, con un p valor = .000 (< .05), determinó significación estadística con una correlación directa alta que aprueba la hipótesis general alternativa, que afirma que existe relación entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima

Palabras Clave: Competencia docente. Desempeño directivo. Motivación. Actitud de cambio.

Abstract

The research teaching competence and management performance in educational institutions of the secondary level in the Network 02 - UGEL 03 Lima - 2017, aimed to determine the relationship between teacher competence and management performance in educational institutions of the secondary level in the Network 02 - UGEL 03 Lima – 2017

The descriptive, quantitative method was applied, and with a non-experimental descriptive correlational design. Two Likert-type instruments were elaborated for the measurement of the variables. Measurement scale of the teaching competence, with a Cronbach alpha reliability = .880; and for Cronbach's alpha directing performance = .862. The sample was made up of 62 teachers at the secondary level of three educational institutions of network 2 of Ugel 3.

In the hypothesis test, the Spearman's Rho = .869, with p value = .000 (<.05), determined statistical significance with a high direct correlation that approves the alternative general hypothesis, which affirms that there is a relationship between teacher competence and managerial performance in educational institutions of the secondary level in the Network 02 - UGEL 03 Lima

Keywords: Teaching competence. Managerial performance. Motivation. Attitude of change.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Antecedentes Internacionales

Raxuleu (2014) realizó el estudio titulado "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)". Tuvo por objetivo describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar. Se trabajó con una población conformada por 347. La investigación fue de tipo cuantitativo y su diseño fue descriptivo. El resultado mostró que el liderazgo de los directores alcanzó situaciones favorables en la mayoría de los aspectos revisados y medidos, solo algunos fueron considerados como deficientes. Finalmente la conclusión a la que arribó Raxuleu fue que la muestra de los directores de los institutos de educación básica estudiados fueron calificados con un nivel eficiente dentro de los indicadores que se propusieron en el área de liderazgo directivo.

Fernández (2013) investigó sobre "Competencias docentes y educación inclusiva", es decir la relación entre ambas. El objeto de estudio fueron cuatro instituciones educativas públicas de Educación Secundaria, ubicados en la ciudad de Granada y Sevilla (España). Dicho estudio tuvo como propósito profundizar en la identificación de las competencias docentes necesarias para el desarrollo de buenas prácticas educativas, en relación con la inclusión educativa del alumnado. La metodología que se utilizó en el estudio fue descriptivo/compreensivo, de carácter exploratorio, donde mediante cuatro estudios de casos se analizaron las percepciones de los profesionales de la educación de dos centros de educación secundaria, estipulados por la Administración Educativa Española como de "instituciones de buenas prácticas". Los resultados presentados fueron de carácter descriptivo y tratan de resumir las percepciones de las personas involucradas sobre temas fundamentales de cada caso. Por último la conclusión a la que llegó el autor está referida al desarrollo de la coherencia sobre sus principios y creencias, la utilización de métodos, técnicas y estrategias que permitan lograr aprendizajes significativos; por consiguiente, un cambio de actitud para un proceso de

adaptación de los profesores para el desarrollo de la inclusión y competencias éticas para desarrollar valores.

Bravo (2013) “El liderazgo directivo, en el clima institucional y el desarrollo académico, de la sección ciencias, del Instituto Superior Tecnológico “Daniel Álvarez Burneo”, de la ciudad de Loja, en el período 2011-2012.” La exploración tuvo como propósito conocer la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional y en el desarrollo académico de la Sección Ciencias del Instituto Superior Tecnológico “Daniel Álvarez Burneo”, período 2011-2012, Utilizó el procedimiento metodológico, descriptivo y explicativo. La encuesta estuvo estructurada con cuestionarios a 36 docentes, 266 alumnos, y entrevistas a 7 directivos. El resultado que se obtuvo está referido a que el tipo de liderazgo utilizado por los directivos institucionales sí influye en el clima institucional y en el desarrollo académico porque docentes y alumnos concuerdan que las prácticas de comunicación que establecen sus directivos no contribuyen para el trabajo en equipo, de igual manera, muestran una escasa motivación y poco compromiso; de otro lado, la resolución de conflictos no permite la mejora de relaciones humanas en la institución; los objetivos de la institución no se llegan a cumplir debido a la falta de habilidades directivas; finalmente, se concluye que la práctica de evaluación de los procesos, no permite mejorar la calidad y el servicio que ofrece la institución y que docentes y autoridades carecen de motivación para una gestión de trabajo en equipo.

Rodríguez (2016) realizó el estudio “La incidencia de espacios de reflexión acerca de la práctica sobre el desempeño en el aula.” El trabajo de investigación tuvo como objetivo describir las transformaciones en las prácticas pedagógicas de 3 docentes de preescolar, a partir de las reflexiones obtenidas de sus diarios de campo y su participación en protocolos de consultoría. Se realizó desde una metodología cualitativa con enfoque descriptivo estudio de caso. El resultado aseveró que las transformaciones en la práctica son posibles en la medida en la que los docentes sean capaces de identificar, aceptar y reconocer que se cometen errores, que tienen prejuicios y que en la práctica hay resultados inesperados que deben ser trabajados. Finalmente el autor pudo determinar como conclusión que los protocolos son una forma de promover la reflexión de los docentes porque les permite profundizar acerca de

aspectos diferentes a los propios sin sentirse criticados por sus limitaciones sino desde la colaboración. En consecuencia, los docentes deben investigar, reflexionar y propiciar un cambio desde su propio contexto para lograr atender objetivamente las necesidades de los estudiantes; por ello, es importante también generar un clima adecuado de convivencia en la institución para que expresen sin ningún prejuicio sus dificultades o limitaciones.

Arismendi, Pereira, Poveda y Sarmiento (2009) desarrolló una investigación sobre “Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá” la cual tuvo como objetivo identificar las prácticas de gestión directiva que se ponen en acción para lograr avances en la política de calidad en los colegios distritales en las instituciones A y B. Se utilizó el método descriptivo. Arismendi, Pereira, Poveda y Sarmiento estableció la conclusión que el verdadero valor de la calidad educativa, se sustenta en la calidad de seres humanos que se forman en los colegios, personas que deberían desenvolverse dentro de la sociedad aportando para su desarrollo, de igual forma las escuelas deben mejorar su gestión haciéndola de mayor calidad y propiciando el compromiso de toda la comunidad educativa aceptando a todos sin distinción alguna, generando también un ambiente agradable que sostenga y favorezca la convivencia, de esta forma mejorara el clima de la institución.

Bonilla, (2016) “El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”. El objetivo de esta investigación fue determinar la incidencia del Estrés en el Desempeño Laboral del personal docente de la unidad educativa. La metodología que se empleó fue dentro de un enfoque, cualitativo. El autor Bonilla obtuvo como resultado que el estrés laboral tiene una incidencia directa sobre el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa afectando sustantivamente a toda la comunidad educativa, pero de manera peculiar a los docentes que se constituyen en los referentes del crecimiento institucional. Para concluir, el autor determinó con precisión que el desempeño laboral del personal docente en especial se ve afectado por el estrés laboral

que presentan los mismos, ya que no poseen un conocimiento real acerca del manejo y control de este problema que afecta a la institución educativa, además no existen evaluaciones continuas que precisen el cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores laborales, lo cual se aprecia claramente en el desempeño de cada día de los maestros.

Antecedentes Nacionales

Sandoval (2014) en Pacasmayo, hizo la investigación “Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014 – Perú” Consideró que en la gestión administrativa se constituye un proceso que busca resolver problemas de asignación de recursos y coordinación de los distintos recursos con los que se cuenta, sean humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos; con el fin de lograr los objetivos y metas trazados. El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre las variables por ello se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 75 docentes a quienes se aplicó un cuestionario sobre gestión administrativa y una ficha sobre desempeño docente. Los resultados demuestran que el 24% de docentes perciben un nivel de gestión administrativa muy deficiente, el 72% perciben que es deficiente y el 4% lo perciben como regular. En lo referido al desempeño docente, 56 se encuentran en el nivel de inicio, 19 docentes en proceso, situación que afecta el servicio en las instituciones educativas. Determinó que existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente. Como conclusión se estableció que se debe realizar una mejor gestión administrativa para conseguir un mejor desempeño docente; por lo tanto, se deben desarrollar estrategias que mejoren la gestión administrativa y por ende el desempeño docente

Gamarra (2014) “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas”. El trabajo de investigación ubicó su estudio en el análisis de las percepciones de directivos y docentes acerca de cuatro categorías del clima organizacional de una Institución Educativa de gestión estatal, ubicada en el distrito de Comas, la muestra estuvo conformada por 8 personas de distinto nivel de enseñanza, condición laboral y su experiencia docente en la institución

educativa. El diseño de esta investigación es de enfoque cualitativo y de carácter descriptivo, asimismo se utilizó la técnica de la entrevista, las percepciones de directivos y docentes y descubrir elementos ocultos que surgieron como fruto de la conversación durante las entrevistas y que configuran las categorías de este estudio tales como: confianza, presión, apoyo y reconocimiento del clima organizacional de la institución educativa. Los resultados de la presente investigación permitieron a los directivos obtener referencias que podrán ser utilizadas como aporte al estudio del clima organizacional y la mejora en el desarrollo de la gestión institucional. Se estableció como conclusión el hallazgo de evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la confianza, presión, apoyo y reconocimientos, los cuales influyen en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.

Romero (2014) “Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima”. La investigación tuvo como objetivo determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La variable del estudio fue: “Características del desempeño docente” y las sub variables: Dominio de las disciplinas que desarrolla, Planificación y Organización del curso, Función Técnico-Pedagógica, Consejería, Conducta, Evaluación y Compromiso con la institución. El método para esta investigación fue cuantitativa, de carácter exploratorio y de tipo transversal. El muestreo fue intencional, conformado por cien alumnos y tres directores. Se utilizaron los cuestionarios para recoger información. Los principales resultados de la investigación permiten establecer que en las distintas variables, tanto directores como alumnos expresaron que tienen docentes eficientes y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio del área que tienen a su cargo y, por consiguiente, se concluye que los estudiantes están logrando una adecuada formación académica. De otro lado, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no logra altos niveles como las demás variables.

Maldonado (2013) "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes". La investigación tuvo como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Este trabajo de investigación se desarrolló dentro del diseño no experimental – transaccional, los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra seleccionada, halló que según los instrumentos aplicados a los estudiantes existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 "correlación positiva considerable", una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, en consecuencia, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes. Maldonado concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 "correlación positiva considerable", por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 "correlación positiva considerable", por consiguiente, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 "correlación positiva considerable", la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,756 "correlación positiva considerable", la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal.

Oscoco (2014) "Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014" La presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el desempeño docente en la forma de atención semipresencial optimiza el logro de competencias de los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014. Se sustentó bajo el enfoque cuantitativo, cuyo método aplicado es el hipotético deductivo; para recoger información se elaboró dos cuestionarios que fue aplicado a los docentes, el primero para evaluar el desempeño docente y el segundo para evaluar el logro de competencias de los estudiantes del

centro piloto. En ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, estos datos obtenidos fueron transcritos a la base de datos en el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS 22.0). Este resultado estadísticamente es significativo para ($p = ,019 < ,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en estos estudiantes; esto se refleja en la investigación donde se tienen altos logros de competencias y los docentes muestran un eficiente desempeño.

Hernández, (2016) "Clima en el aula y el logro académico en el área de comunicación en estudiantes de secundaria". La investigación centró sus objetivos en establecer la relación existente entre el clima del aula y el logro académico en el Área de Comunicación en estudiantes de tercero, cuarto y quinto año de secundaria de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora del Carmen, del distrito de San Miguel. La metodología empleada fue de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La población coincide con la muestra, pues fue censal y estuvo conformada por 150 estudiantes. En conclusión, se pudo afirmar que aunque esta relación no es positiva perfecta, es posible concluir que hay un clima de aula estructurado y percibido como bueno (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es decir, existen buenas prácticas pedagógicas que contribuyen a formar un clima de aula adecuado para el buen rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, los estudiantes perciben que los docentes tienen muestras de cercanía y afecto para resolver sus problemas; respeto y cumplimiento de las normas de la institución educativa; además, el compromiso con su labor docente; no obstante, realizan pocas soluciones creativas para contribuir a la estimulación del aprendizaje de los estudiantes

Quispe (2014) "Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juan Velasco Alvarado" año 2013". El objetivo general fue analizar de qué manera el clima laboral guarda relación con la percepción de la imagen institucional del IESTP "Juan Velasco Alvarado" del distrito de Villa María del Triunfo en el año de 2013. El método utilizado fue el cuantitativo exploratorio. Como resultado, se obtuvo que los estudiantes, profesores y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" encuestados por

aleatorio simple, estuvieron disconformes con el clima laboral de la Institución con el porcentaje alto de desaprobación. Se estableció como conclusión que el clima organizacional, psicológico y organizacional son inadecuados para el trabajo que se realiza. En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado”, los estudiantes, profesores y el personal administrativo tiene una percepción negativa sobre la imagen institucional, tanto para el caso de la gestión, el nivel académico y los servicios que se brindan.

1.2 Fundamentación científica.

Bases Teóricas de la Variable Competencia Docente

Zabalza, (2007) afirmó que las competencias docentes constituyen configuraciones de la personalidad del profesional de la educación que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica. Constituyen el contenido principal de su modo de actuación y se manifiestan en el desempeño de sus funciones. Son constructos que permiten estudiar, proyectar, revelar, evaluar de manera integrada un conjunto de conocimientos, habilidades y hábitos, capacidades pedagógicas, habilidades profesionales, intereses, motivaciones, valores, normas, estilos, orientaciones y cualidades de la personalidad del docente en relación con el desarrollo de funciones específicas.

Zabala, (2009) expresó competencia como “la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada” (pp.43 - 44).

Las competencias docentes son el conjunto de recursos -conocimientos, habilidades y actitudes- que precisan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Las competencias docentes determinan la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este grupo de recursos, solo se convierten en valederas cuando adquieren sentido cuando éstas se ponen en práctica, dirigidos al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del

aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas. En el futuro los docentes serán preparados de manera que su formación sea coherente con las competencias que se requieran: Sin embargo, las competencias docentes se irán acentuando y construyendo a lo largo de toda su carrera profesional adecuándose a la realidad y las circunstancias cambiantes, es decir, de acuerdo a su propio desarrollo, de su capacitación permanente y de su propia experiencia.

Se debe considerar que, la actualización constante del docente será preponderante la actitud personal del docente hacia lo que significa la experimentación de lo aprendido, además del apoyo de toda la comunidad educativa para estimular y valorar su desempeño. Fundación Siglo 22.Edu 22.

Hernández (2003) precisó a las competencias como:

Aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades afines con el ejercicio de su profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ellos que permiten, promueven, facilitan un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto. (p.25)

Denyer, et al (2007)

...cuando se adopta una pedagogía para la construcción del saber y la adquisición de las competencias, la escuela tiene la esperanza de reducir el volumen de conocimientos muertos, a favor de conocimientos vivos (que se siguen utilizando y enriqueciendo a lo largo de toda la vida) (p.31)

Coll (2007), señaló que las competencias no son una panacea que venga a remediar la situación crítica de los sistemas educativos, no son una panacea que venga son mucho más que una moda, pues su presencia después de varios lustros ha obligado a mover el discurso educativo, para ubicarlas en el momento actual en todos los niveles educativos y a producir en torno a ellas.

Para Perrenoud (2004) una competencia es "...la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informaciones, etcétera) para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones". (p.11)

Revista PRELAC - Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe - (2005) El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, como

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño ,implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. La definición anterior alude a los roles de los docentes entre dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas(p.13)

Roegiers (2007), enfatiza el aspecto de

Recursos que se movilizan ante una determinada situación y se introduce la idea de familias de situaciones para trabajar las competencias en la escuela. Se establece que las situaciones deben reunir diversas características para poder ser útiles como escenarios para el desarrollo de competencias; deben: encerrar un problema, ser complejas, significativas, interactivas, a- didácticas, abiertas, inéditas, construidas y orientadas hacia los objetivos de aprendizaje. (p.12)

Zabala y Arnau (2008) destacan que una docencia por competencias requiere partir de situaciones-problemas y emplear formas de enseñanza que permitan dar respuesta a situaciones, conflictos y problemas cercanos a la vida real.

Chomsky (1985), define las competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

Boyatzis (1982) “las competencias son características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p.25)

Spencer & Spencer (1993), las definen como característica subyacente, significa que la competencia es una parte bastante profunda y resistente de la personalidad y causalmente relacionada, se refiere a que una competencia causa o predice el comportamiento en una amplia variedad de tareas y situaciones de trabajo.

Levy-Leboyer (1997, plantea que las competencias:

Son conjuntos estabilizados de saberes, de conductas tipo, de procedimientos estándar, de tipos de razonamiento que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje...es un conjunto de conductas organizadas, en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es preciso. (p. 40)

El término competencia revela no tanto lo que uno posee, sino el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar tareas de forma excelente. Por este motivo, las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido al momento de aplicar estos saberes que la persona debe movilizar. La competencia siempre implica conocimientos interrelacionados con habilidades y actitudes (Zabala y Arnau, 2008).

Perrenoud (2007) menciona su posición afirmando que “el concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”.

Considera cuatro aspectos:

1. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos.
2. Esta movilización solo resulta pertinente en situación, y cada situación es única,

aunque se la pueda tratar por analogía con otras ya conocidas. 3. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento (Perrenoud, 1996, 1998g), los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación. 4. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (Le Boterf, 1997).

La UNESCO (1999) define competencia como: El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo, adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea

Dimensión 1 de Variable Competencia Docente:

Motivación al logro

Mc CLelland (1989) Una de las necesidades humanas es la motivación al logro o la motivación hacia el logro. Predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y orienta la conducta a la superación personal y el autocrecimiento.

Implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

UNESCO (1998), expresa que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.

Bass (1990), en Hernández (2010) quien argumenta que en esta interacción se modifica la motivación de los individuos del grupo o sus competencias, lo que implica además la modificación de sus conductas.

Según Atkinson (1964) tres son los factores que determinan este tipo de motivación: a) el motivo del logro, que surge del conflicto generado entre la satisfacción por el éxito y la vergüenza por el fracaso

Dimensión 2 de Variable Competencia Docente

Atención centrada en el estudiante

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. 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. 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.

Dimensión 3 de Variable Competencia Docente:

Sensibilidad social

Zabala y Arnau, (2007). Un profesor que conozca el uso de la comunicación verbal es un favorecedor de la inclusión del alumnado diverso. Esto nos permite establecer que todo docente debe ser muy atinado en su capacidad empática; dado que, de su vínculo con el estudiante dependerá, en gran medida, el logro de sus aprendizajes. Esto es sumamente importante que todo docente lo internalice, lo comprenda y lo asuma.

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. 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.

Dimensión 4 de Variable Competencia Docente:

Agente de cambio

Fullan (2001) “El cambio real, sea o no deseado, representa una seria experiencia personal y colectiva caracterizada por la ambivalencia y la incertidumbre; y que, si prospera, comparte sentimientos de seguridad, superación y éxito profesional. Los problemas de la incertidumbre y la importancia de confiar en nuestras propias capacidades son aspectos centrales del sentido subjetivo del cambio educativo y de su éxito o fracaso; aspectos que no han sido reconocidos ni apreciados en muchos intentos de reforma”. (p.61) El docente debe promover la actitud y la visión de cambio para garantizar la transformación, como proceso, que se requiere para el estudiante al culminar su proceso educativo en los primeros niveles de nuestra educación, logre ese cambio de conducta deseado; de manera, que sea promotor del cambio desde su propio contexto en las diversas áreas que le toque desarrollarse como persona y como futuro profesional.

Hargreaves (1999), señala: “el cambio se ha desarrollado e impuesto en un contexto en donde se concede poco crédito o reconocimiento a los maestros en relación con su propia transformación y con su capacidad para distinguir entre lo que puede cambiarse razonablemente y lo que sólo puede modificarse” (p.33)

Siete razones para cambiar 1 El notable desarrollo del conocimiento 3 Los cambios ocurridos en la economía y el trabajo 4 La evolución en la concepción de la docencia 5 La evolución de los sistemas educativos 2 El reconocimiento de la riqueza de la diversidad cultural 6 El desvanecimiento de la fantasía del aula homogénea 7 La complejidad de los aprendizajes que hoy se demandan.

Variable Desempeño Directivo:

Las prácticas de dirección escolar, son el conjunto de acciones que, fruto de la

identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos. (MINEDU, 2012)

Santos (2001), la gestión por competencias es una concepción relevante que implica mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo.

Puga y Martínez. (2008) en su artículo Competencias Directivas en escenarios globales identifica las competencias que los directivos de primer nivel necesitan desarrollar en cualquier parte del mundo, sin considerar el entorno específico en que desempeñen sus cargos. Resumiendo, los comportamientos observables y habituales que justifican el éxito de una persona en su función directiva en cinco competencias; orientados al conocimiento; liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo. Identificando que la principal responsabilidad del gerente moderno consiste en contribuir en el desarrollo del elemento humano a efecto de proporcionar a las personas, aquellas herramientas cognoscitivas que les permitan mantenerse viables y añadir valor a la organización de la que son miembros.

El reglamento de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (MINEDU, 2013) al respecto señala:” El profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años.” Uno de dichos cargos es el de directivo de institución educativa; para postular a él, el docente debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial. Esta definición alude y remarca el carácter pedagógico del cargo ya que el directivo cuenta con una formación docente.

Según la UNESCO (1995), la educación ha tomado como prioridad la modernización de los estilos de gestión administrativa en la búsqueda de una educación de calidad enmarcada en una estrategia participativa. Para ello, a finales de la década de los ochenta, se comenzaron a ensayar los proyectos educativos para mejorar la gestión de los planteles, con el propósito de optimizar la calidad de los procesos gerenciales y de los resultados educativos.

MINEDU (2012) 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. (Guerrero, 2012)

Gimeno (1995) expresó:

los directivos docentes desarrollan una actividad intensa que se caracteriza por ejecutar un gran número de tareas de naturaleza muy variada realizadas en periodos cortos de tiempo de manera muy fragmentada, sometida a múltiples interrupciones, utilizando medios fundamentalmente verbales. (p.15)

En relación con el papel de los directivos, Marchesi y Martín afirman (1998) que en el sistema educativo inciden en la figura del director capacidad de organización y su habilidad para gestionar los problemas de la escuela, habilidad para adaptar el funcionamiento de la escuela a los objetivos que se plantean, en la capacidad de comprender la cultura de la escuela y promover el cambio (p.377).

Funciones directivas

Planificación. según Robbins y De Cenzo (1996) la función propone:

Comprende definir metas, establecer estrategias y desarrollar subplanes para coordinar actividades. Definición de metas que se ocupa tanto de los fines como de los medios, es decir, primero establecer que hay que hacer y luego como debe hacerse. Mediante la planificación, se prevé que las organizaciones alcancen cada uno de los objetivos prefijados. Especificando acciones y decisiones que deben realizarse de una manera determinada en un momento determinado. (p.9)

Organización. Implica según Robbins y De Cenzo (1996) determinar que debe hacerse, como se hará y quien deberá hacerlo, cada paso va precedido de otro, al unisono, sin desligarse. Un gerente que no planifique difícilmente puede organizarse y saber que es lo que va hacer, con que cuenta para hacerlo, cuando lo va a hacer. (p.9) tiene algunos propósitos, tales como: (1) Asignar tareas y responsabilidades. (2) Coordinar las diversas tareas. (3) Establecer relaciones entre individuos, grupos y departamentos. (4) Establecer líneas de autoridad. (5) Asignar y utilizar los recursos organizacionales. (p.9)

Dirección Robbins y De Cenzo (1996) sostiene que es dirigir y motivar a los participantes a resolver conflictos. Dicho concepto, en el aspecto dirigir, no debe ser visto como una posición de autocracia o como sinónimo de posturas rígidas, al contrario, debe ser digerido como el hecho de llevar a una organización a su máximo rendimiento y vinculados a factores humanos. (p.9)

Control. Robbins y De Cenzo (1996) es vigilar las actividades para asegurarse de que se cumplan conforme a lo planeado. (p.9)

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.

Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012a).

El Marco de Buen Desempeño del Directivo está estructurado en dos dominios, siete competencias y veintiún desempeños:

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

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. 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. 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. 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 aprendizajes.

Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

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. 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. (p.27)

Dimensión 1 de Variable Desempeño Directivo: Comunicación.

Cantón y García (2012) manifestaron que:

La comunicación es un proceso intencional, voluntario y consciente. Aplicando este concepto a las organizaciones educativas, la comunicación organizacional es un proceso que, al mantener esos atributos, se manifiesta a través de la implantación de dispositivos apropiados, de normas sobre el modo de realizarla y de prácticas organizacionales orientadas a que se haga efectiva. Requiere emisores, canales, mensaje y receptores, y además todo aquello que conforma este proceso de enviar y recibir mensajes. (p.112)

Cantón y García (2012) Comunicación educativa no verbal, Cardoso (1999) que propone que en la comunicación no verbal. El objetivo es reconocer, registrar y sistematizar tanto las expresiones faciales y corporales, los movimientos de los cuerpos, los efectos emocionales y hasta la construcción (no verbal) de conceptos abstractos que se presentan en el salón de clases en la relación maestro – alumno. Analiza tanto la construcción del lenguaje del cuerpo, como los distintos sistemas de símbolos que implica ese lenguaje hasta poder ubicar el significado – atribuido y real – que cada gesto, movimiento y expresión adquiere en el contexto de una relación enseñanza - aprendizaje y en una vinculación cara a cara (p.111)

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” (MINEDU; 2012b, 52.

Dimensión 2 de Variable Desempeño Directivo:

Equidad

Vila (1996), establece que el aumento de la eficiencia, la equidad, el cambio institucional, la competitividad internacional, la capitalización de los recursos humanos y el compromiso social, constituyen los lineamientos de los planteles educativos de la nación para la consolidación de la productividad, enfatizando que las nuevas estrategias de desarrollo requieren de una reestructuración

profunda de los sistemas educativos con el fin de aprovechar al máximo el potencial creativo y productivo del recurso humano.

Dimensión 3 de Variable Desempeño Directivo:

Conocimiento

Un conocimiento suficiente sobre la realidad del país, la realidad educativa, la normatividad oficial curricular y de la gestión le facilita expresarse en forma conveniente y tener capacidad de convencimiento, aunque también de saber aprovechar los aportes de los demás. Entiende las etapas del crecimiento, el significado de las diferencias individuales, es sensible a las dificultades que pasan los profesores en su trabajo en las aulas y a satisfacer las necesidades de sus alumnos.

Un director con experiencia da consejos útiles, demuestra que conoce lo que ocurre en la institución educativa, participa con solvencia en los diferentes aspectos de la vida institucional y está capacitado para planificar, ejecutar y evaluar proyectos de gestión, innovación y mejora pedagógica; para orientar en el empleo de técnicas de investigación en las áreas temáticas. De igual manera, para enfrentar y reducir tensiones derivadas de los conflictos interpersonales. El conflicto es muchas veces parte de la rutina que hay que convertir en sucesos eventuales.

Los sistemas escolares desde su creación siempre han sido el dispositivo social que distribuye el conocimiento considerado como socialmente válido. Los sistemas que fueron apareciendo, y que paralelamente eran parte del desarrollo de la modernidad han tenido la función de expandir una visión en la población que está más acorde con el funcionamiento de una sociedad sustentada en la reafirmación de los principios racionales de la ciencia. Si bien en América Latina su organización data de entre mediados y fines del siglo XIX, y en los países centrales de un poco antes, la escuela – institución base que lo conforma – se originó mucho tiempo antes. Las concepciones subyacentes en las que se apoyó implícitamente la escuela, tienen que ver básicamente con tres ámbitos: cómo se entiende el aprendizaje y cómo se define al alumno;

cómo se entiende la enseñanza y cómo se define al maestro y su rol; y cuál es la concepción epistemológica que define los contenidos a transmitir. Los modos de definir originalmente estos tres ámbitos están ineludiblemente embebidos de las determinaciones históricas del momento de su surgimiento. Conocimiento complejo y competencias educativas por Inés Aguerrondo Ginebra, Suiza, mayo 2009 UNESCO - Oficina Internacional de Educación

Dimensión 1 de Variable Desempeño Directivo:

Toma de decisiones

George (2012) “Es el proceso de pensamiento y deliberación del que resulta una decisión; el proceso influye sobre la calidad de la decisión. La toma de decisiones no es un procedimiento fijo, sino más bien un proceso de secuencias” (p.113)

Elementos de la toma de decisiones.

a) Reconocimiento de problemas. Las decisiones sólo se toman después de que se han reconocido los problemas. b) Establecimiento de cursos de acción alternativos. Una vez reconocido un problema, la administración, a través de su experiencia y sus ideas, contempla y examina las diferentes maneras de resolverlo. c) Obtención de datos. Luego de reconocido el problema fundamental y se plantea soluciones alternativas lo cual, se requiere un acervo de conocimientos sobre las fuentes de datos y saber cuáles son las diferentes maneras de analizar esos datos. d) Evaluación de los cursos de acción alternativos. los datos necesarios para evaluar esas alternativas, ahora se tiene que elegir entre ellas y, al hacerlo, tomar una decisión.

1.3 Justificación.

Justificación Teórica.

La investigación respalda su enfoque teórico el construcción teórica expuesta en el marco del buen desempeño docente, sobre la eficacia y eficiencia de las competencias del perfil docente definidas para el sistema educativo peruano, que orienta el desempeño del directivo en las instituciones educativas para el logro de los objetivos educacionales formulados, los que permiten reforzar la

función del director y su capacidad de gestión para propiciar las mejores condiciones del desempeño institucional en el logro de los objetivos que se plantean, comprender la cultura de la escuela y promover el cambio.

Justificación Práctica.

El conocimiento adquirido redundará en el perfeccionamiento de las funciones que desarrolla el directivo para poner a la institución en una entidad productiva y beneficiaria de la comunidad educativa y de la sociedad. Dicho conocimiento permite responder a los retos en el orden académico y administrativo, en lo profesional, a los que debemos responder de forma apropiada y crítica y tomando compromiso respecto a la construcción de las competencias docentes y el desempeño directivo, actores educativos que contribuyen de manera directa al logro de los aprendizajes del educando.

Justificación metodológica.

La descripción de las dimensiones e indicadores del estudio permiten observar el cumplimiento de las funciones docentes en la misión conductora de las instituciones educativas, propiciando el desarrollo de la sistematización y construcción de la experiencia educativa como compromiso estatuido en el cumplimiento de las funciones administrativo educativa y de gestión del docente.

1.4 Problema

La educación peruana se encuentra asumiendo un proceso de cambios orientados a mejorar la calidad educativa para lograr los objetivos educacionales propuestos por el diseño curricular nacional. El propósito exige que las instituciones educativas mejoren el servicio de la educación instruccional que imparten desarrollando una serie de actividades dirigidas por sus autoridades institucionales y de las unidades de gestión educativa.

Los docentes se constituyen como responsables de conducir los procesos de la calidad de las distintas instituciones educativas y dentro de ello resulta indispensable establecer las relaciones humanas propicias para la

coordinación e integración de los roles, donde la significación ética y moral son trascendentes.

La situación social actual de nuestro país presenta un contexto poco adecuado debido a la crisis de valores. Esta situación propone precisar cuál es el verdadero alcance y limitaciones de acuerdo al contexto socio-cultural.

Un marco ético y valorativo que contribuya a establecer una acción coherente para la convivencia en las instituciones educativas considera que: todo acto educativo encierra un comportamiento ético, y entraña un acto político, formativo en sí mismo y de consecuencias.

El propósito fundamental es preparar para el mundo de la vida y en él para el desarrollo del conocimiento, la belleza y el saber. Ello abarca dos dimensiones de acción y comportamiento; el mundo de la vida en la atención de uno mismo y la atención a los demás.

La escuela debe educar en y para la convivencia democrática; lo que implica entonces democratizar las instituciones, las relaciones y las prácticas cotidianas, de modo que los sujetos con diferente identidad cultural sean reconocidos como ciudadanos libres e iguales.

Los objetivos que asumen las Instituciones educativas están referidas a mejorar y elevar el nivel de la calidad educativa, propiciar la permanente participación de los estudiantes, maestros, padres de familia y autoridades; y todo esto, en torno a la coherencia que se debe evidenciar entre lo que se dice y lo que se hace (decir haciendo), para mantener la convivencia entre todos los miembros que constituyen la comunidad educativa.

Existen comportamientos o actitudes conflictivos de los directivos que impiden una real convivencia, como por ejemplo: tomar decisiones unilaterales, eludir la rendición de cuentas de los recursos económicos de la escuela, excluir a las adolescentes embarazadas, no promover la constitución del CONEI, no respetar los acuerdos tomados por el CONEI, no administrar de manera transparente los víveres remitidos por el Estado, otorgar permiso a un docente o grupo de docentes para que accedan a capacitaciones o permisos especiales en sus jornadas de trabajo, no atender las quejas o denuncias de los padres de familia de manera inmediata y justa, no usar adecuadamente los bienes de la escuela, avalar las tardanzas de los docentes o personal administrativo, no promover el desarrollo de organizaciones estudiantiles, permitir el ingreso a la

escuela de docentes en estado ético, minimizar los casos de maltrato contra los estudiantes ejercido por los docentes o auxiliares, promover la venta obligatoria de libros, buzos, uniforme escolar, etc., a los padres de familia, pedir cuotas extraordinarias a los padres de familia en el proceso de matrícula, vender los libros producidos por el Ministerio de Educación. Mantener relaciones sentimentales con el personal docente, padre o madre de familia de la escuela, en situaciones que ocasionen interferencias con el desarrollo de sus roles y responsabilidades o generen conflictos.

Además existen también situaciones relacionadas a comportamientos o actitudes de los docentes como : llegar tarde a la escuela, cobros indebidos a los estudiantes por aprobar los cursos, tener actitudes y comportamientos discriminatorios contra los estudiantes y padres de familia, no respetar la vida privada de sus colegas, autoridades educativas o padres de familia, ejercer maltrato hacia los estudiantes, increpar a los estudiantes que cuestionan sus ideas, afectando sus calificaciones, obligar a los estudiantes a comprar rifas, libros, etc. para beneficio personal, tener preferencias por estudiantes de mayor rendimiento académico, no promover la participación de los estudiantes en el aula, mostrar tolerancia e indiferencia ante la agresión entre estudiantes que se da en el aula, no cumplir sus funciones y responsabilidades en la institución educativa, estigmatizar a los estudiantes con problemas de conducta, hacer bromas de doble sentido a las estudiantes, algunas de índole sexual.

Dicho contexto invita a indagar sobre las competencias profesionales que deben poseer los directivos y los docentes para afrontar adecuadamente esta realidad descrita, formulando la siguiente interrogante:

Problema General

¿Qué relación existe entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis General**

Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Hipótesis Específica 4

Existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

1.6 Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable 1 Competencia Docente

Zabalza,(2007) planteó que las competencias docentes constituyen configuraciones de la personalidad del profesional de la educación que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica. Constituyen el contenido principal de su modo de actuación y se manifiestan en el desempeño de sus funciones. Son constructos que permiten estudiar, proyectar, revelar, evaluar de manera integrada un conjunto de conocimientos, habilidades y hábitos, capacidades pedagógicas, habilidades profesionales, intereses, motivaciones, valores, normas, estilos, orientaciones y cualidades de la personalidad del docente en relación con el desarrollo de funciones específicas. El contenido de las competencias incluye componentes conceptuales, procedimentales, motivacionales y actitudinales, que en una interacción dinámica la configuran.

Variable 2 Desempeño Directivo

Gimeno (1995) señaló “los directivos docentes desarrollan una actividad intensa que se caracteriza por ejecutar tareas de naturaleza muy variada, realizadas en periodos cortos de tiempo de manera muy fragmentada, sometida a múltiples interrupciones, utilizando medios fundamentalmente verbales” (p.14)

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variable 1 competencia docente

variable	Dimensión	Indicadores	Items	escala de medición	nivel y rango
competencia docente	Motivación al logro	Superación.	1--6	nominal Nunca (1)	alto
		Logro de metas.		Casi nunca (2)	
		Trabajo innovador.		A veces (3)	
	Atención centrada en el estudiante	Empatía	7--12	Casi siempre (4)	bajo
		Diagnóstico de grupo.		Siempre (5)	
		Planificación creativa			
	Sensibilidad social	Entorno	13-18		
		Equipo Ambiente de aprendizaje			
	Agente de cambio	Motivador	19-24		
		Innovador			
Creativo					

Nota: Adaptado de Zabalza, (2007)

Tabla 2

Operacionalización de variable desempeño directivo

variable	Dimensión	Indicadores	Items	escala de medición	nivel y rango
mpañ o directivo	Comunicación	Escuchar	1--8	nominal	alto
		Claridad		Casi nunca (2)	
		Sinceridad	9-16	A veces (3)	medio
		Respetuoso		Casi siempre (4)	
		Imparcial		Siempre (5)	
dese	Conocimiento	Justicia	17-24		baio
		Comprensión			
		Buen trato			
		Información			
		Instrucción			
		Trabajo en			

Nota: Adaptado de Marco del Buen Desempeño del Directivo (2014)

2.3. Metodología.

El método de investigación utilizado en esta investigación fue el hipotético-deductivo, el cual se definió de la siguiente manera:

Cegarra (2011) refirió que “este método consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 69).

Método hipotético-deductivo: De acuerdo con Bernal (2010) este método “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60)

La presente investigación sigue el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Hernández, Fernández y Baptista (2010:5).

2.4. Tipos de estudio.

La investigación es sustantiva con un nivel descriptivo, estuvo orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada (Sánchez y Reyes, 2006, p. 102).

2.5. Diseño.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), considera que los estudios correlacionales son una modalidad independiente de los descriptivos. Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación.

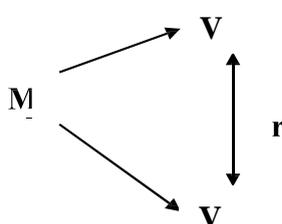
El estudio se organiza a través del Diseño No Experimental – Transversal – descriptivo correlacional.

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2006) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer relación entre las variables de estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Los diseños correlacionales se limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p.157).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que “la investigación correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, en un contexto en particular”. (pp. 71- 72).

Esquema de diseño:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- v1 : Competencia docente
- V2 : desempeño directivo
- r : Coeficiente de Relación

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), acerca de la población, manifiesta que es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.174).

La población se identifica en los docentes del nivel de educación secundaria en tres instituciones de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado, que se indican a continuación; previo a ello, se muestran las Instituciones Educativas del Nivel de Secundaria de dicha Red:

Tabla 3.

Identificación de la población docentes participantes de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado

Instituciones Educativas – RED 02- UGEL 03	Docentes
Institución Educativa 1035 José del Carmen Marín Arista	26
Institución Educativa 1168 Héroes del Cenepa	22
Institución Educativa 1030 República de Bolivia	14
Total	62

Muestra

La muestra fue conformada por los docentes asistentes a sus labores diarias en las instituciones educativas elegidas, entre las fechas 03 de abril al 21 de abril, y que aceptaron participar respondiendo a la encuesta, los que sumaron un total de 62 participantes, de acuerdo a la descripción siguiente.

Tabla. 4

Identificación de la muestra de docentes participantes de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado

Instituciones Educativas – RED 02- UGEL 03	Docentes
Institución Educativa José del Carmen Marín Arista	26
Institución Educativa Héroes del Cenepa	22
Institución Educativa IE República de Bolivia	14
Total	62

Por las restricciones de participación de los docentes se estableció que la población es censal, ya que participan la totalidad de los sujetos de la población.

Hernández, Fernández y Baptista (2010).

"Si la población es pequeña, la población es igual a la muestra" (p.175).

Muestreo.

La técnica de muestreo es no probabilística

Al respecto, Ander-Egg, (2003) señaló que:

Para elegir el tamaño de la muestra se utiliza entre otros, el muestreo no probabilístico. Su característica consiste en que no se basan en una teoría matemática-estadística, sino que dependen del juicio, intención u opinión del investigador. Se trata de muestras razonadas o intencionadas que supone o exige un cierto conocimiento del universo objeto del estudio. (p. 85).

2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta

La técnica que se utilizó en la presente investigación es una encuesta, una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos

Según Sánchez (2006, p. 151), el instrumento que se utilizó es de tipo Cuestionario, los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio

Ficha técnica

Nombre: Instrumento de variable competencia docente

Autor: Daniel Fernández Viera

Año: 2017

Administración: Individual o Colectiva

Duración: Aproximadamente 24 minutos.

Objetivo de la prueba:

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto competencia docente que se desarrolla en sus instituciones educativas.

Descripción: el cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 24 ítems agrupados en las dimensiones: motivación al logro; atención centrada, agente de cambio y Sensibilidad social con 6 ítems cada uno.

Validez y Fiabilidad de los instrumentos

Validez

Para Hernández, et al (2014) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de juicio de expertos. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de un experto el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. El instrumento se analiza bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que hay Suficiencia

Tabla 5
Validación de juicio de expertos

	Experto	Resultado
Experto	Mg. Edith Gissela Rivera Arellano.	Aplicable

Fiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados. (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

La fiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6
Fiabilidad del instrumento competencia docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	32

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica fuerte fiabilidad y se procedió a aplicar.

Tabla 7
Niveles de Fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Ficha técnica

Nombre:	Instrumento de la variable desempeño directivo
Autor:	Daniel Fernández Viera
Año:	2017
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	Aproximadamente 25 minutos.

Objetivo de la prueba:

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto al desempeño directivo que se desarrolla en sus instituciones educativas.

Descripción:

El cuestionario utiliza la escala de medir con tipo Likert cuenta con 32 ítems con cuatro dimensiones: comunicación, equidad, conocimiento y toma de decisiones con 8 ítems para cada dimensión.

Validez y Fiabilidad de los

instrumentos Validez

Para Hernández, et al (2014) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de juicio de expertos. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de un experto el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Los instrumentos se analizan bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que hay Suficiencia

Tabla 8
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Resultado
Experto 1.	Mg. Edith Gissela Rivera Arellano.	Aplicable

Fiabilidad

La fiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia según Hernández, Fernández y Baptista (2010) La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultadosll (p.210).

Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 9

Fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	32

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica fuerte fiabilidad y se procedió a aplicar.

Tabla 10

Niveles de Fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

2.8. Método de análisis de datos.

El análisis de datos se aplica en las técnicas estadísticas descriptiva e inferencial; y la correlación de Spearman. El procesamiento de datos se realiza a través de Software, Excel, para la elaboración de base de datos y para el procesamiento estadístico de la prueba de hipótesis el software SPSS-23.

III. RESULTADOS.

Análisis Descriptivo

Luego de obtener los datos a partir de los instrumentos, se presenta los resultados de manera descriptiva respecto a los niveles de cada una de las variables de estudio (competencia docente y desempeño directivo) de modo de frecuencias; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Niveles de la variable competencia docente

Tabla 11

Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto	26	41.9
	medio	22	35.5
	bajo	14	22.6
	Total	62	100.0

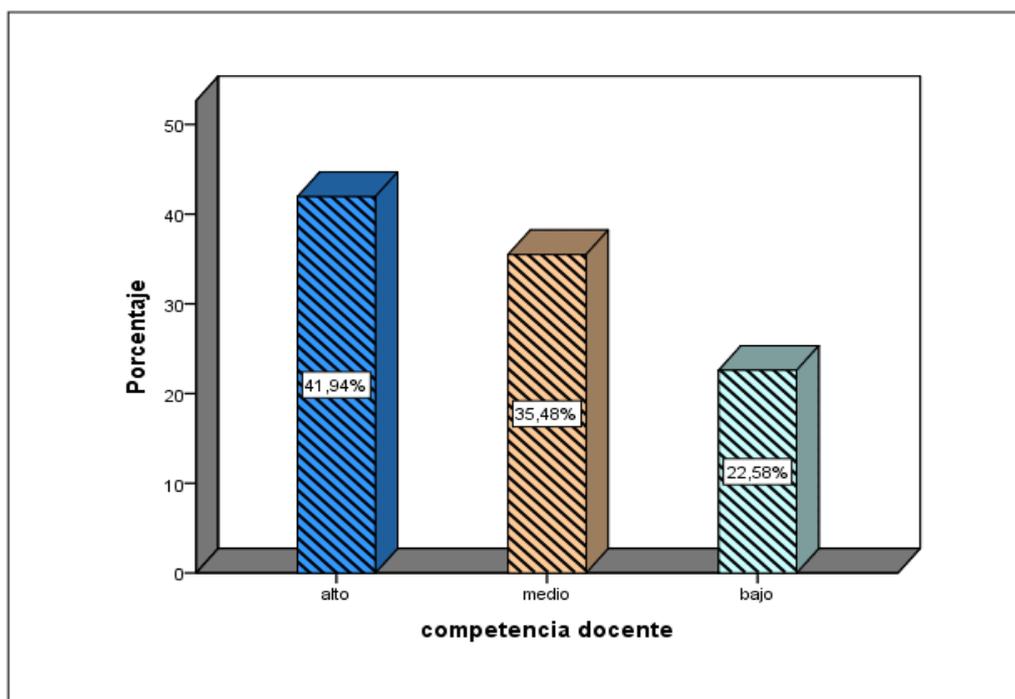


Figura 1 Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

De los datos que se muestran en la tabla 11 y figura 1, los resultados de la investigación reportan que el 41,94% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

presentan un nivel alto en cuanto a competencia docente. Así mismo el 35,48% se ubican en el nivel medio y, el 22,58% se encuentra en un nivel bajo.

Niveles de las dimensiones de la variable competencia docente

Tabla 12

Niveles de la dimensión motivación al logro de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	22	35.5
	Medio	28	45.2
	Bajo	12	19.4
	Total	62	100.0

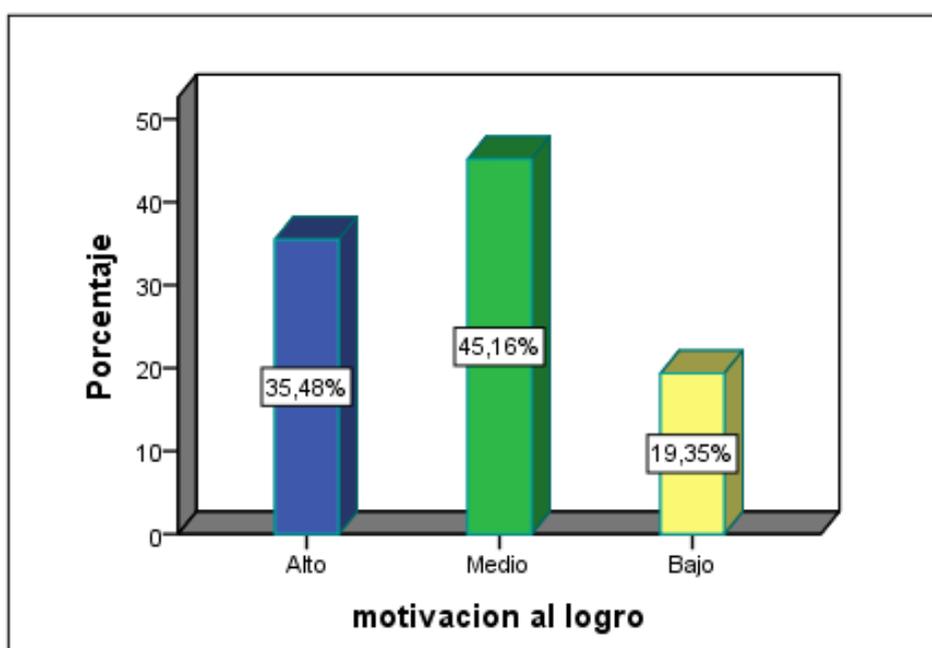


Figura 2 Niveles de la dimensión motivación al logro de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

De los datos que se muestran en la tabla 12 y figura 2, los resultados de la investigación reportan que el 35,5% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan un

nivel alto en cuanto a motivación al logro. Así mismo el 35,48% se ubican en el nivel medio y, el 19,4% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 13

Niveles de la dimensión atención centrada en el estudiante de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Niveles o rangos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	12	19.4
	Medio	34	54.8
	Bajo	16	25.8
	Total	62	100.0

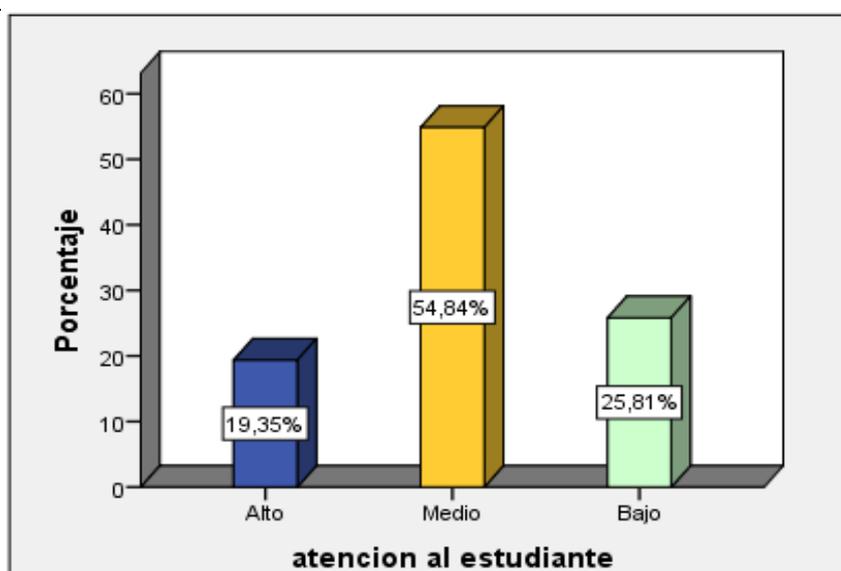


Figura 3 Niveles de la dimensión atención al estudiante de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

De los datos que se muestran en la tabla 13 y figura 3, los resultados de la investigación reportan que el 19,4% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a atención al estudiante. Así mismo el 54,8% se ubican en el nivel medio y, el 25,8% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 14

Niveles de la dimensión sensibilidad de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	16	25.8
	Bajo	46	74.2
	Total	62	100.0

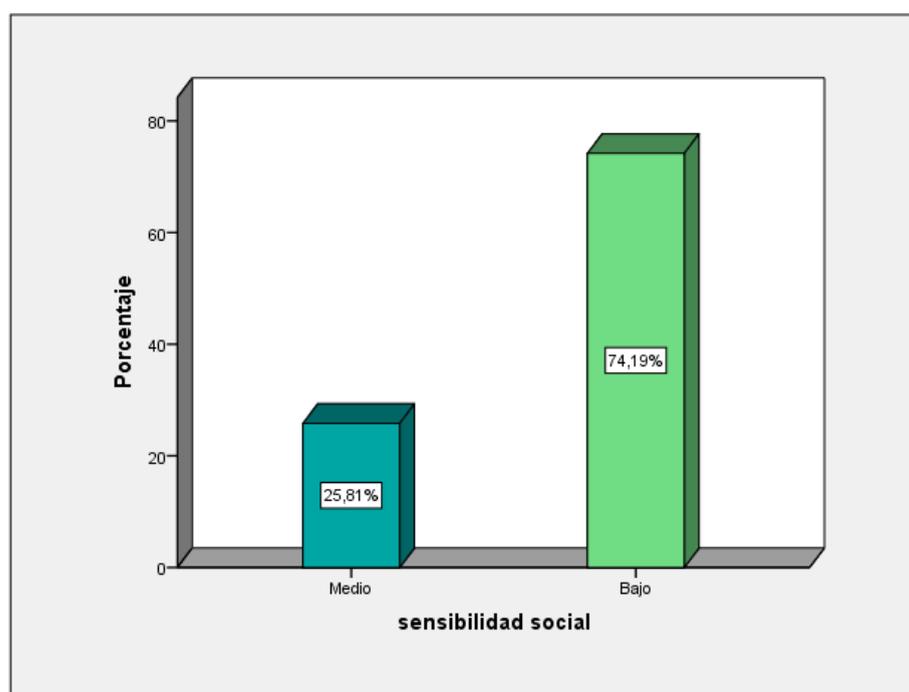


Figura 4 Niveles de la dimensión sensibilidad social de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

De los datos que se muestran en la tabla 14 y figura 4, los resultados de la investigación reportan que el 25,8% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan un nivel medio en cuanto a sensibilidad social. Así mismo el 74,2% se ubican en el nivel bajo.

Tabla 15

Niveles de la dimensión agente de cambio de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	46	74.2
	Medio	14	22.6
	Bajo	2	3.2
	Total	62	100.0

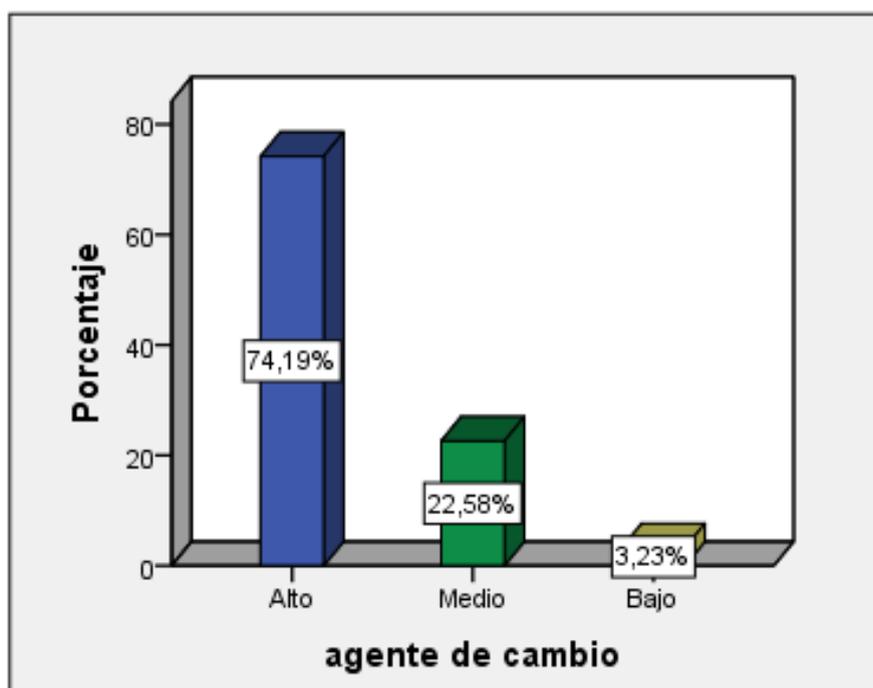


Figura 5 Niveles de la dimensión agente de cambio de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

De los datos que se muestran en la tabla 15 y figura 5, los resultados de la investigación reportan que el 74,2% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a agente de cambio. Así mismo el 22,6% se ubican en el nivel medio y, el 3,2% se encuentra en un nivel bajo.

Niveles de variable desempeño directivo

Tabla 16

Niveles de variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
---------------	------------	------------

Válido	Alto	28	45.2
	Medio	22	35.5
	Bajo	12	19.4
	Total	62	100.0

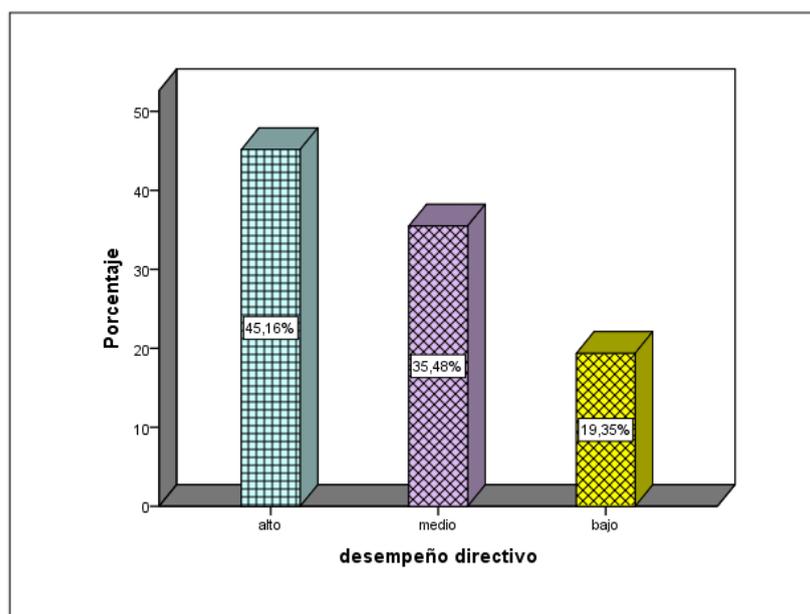


Figura 6 Niveles en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

De los datos que se muestran en la tabla 1 y figura 6, los resultados de la investigación reportan que el 45,16% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a desempeño directivo. Así mismo el 35,48% se ubican en el nivel medio y, el 19,35% se encuentra en un nivel bajo.

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño directivo

Tabla 17

Niveles de la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	2	3.2
	Medio	28	45.2
	Bajo	32	51.6
	Total	62	100.0

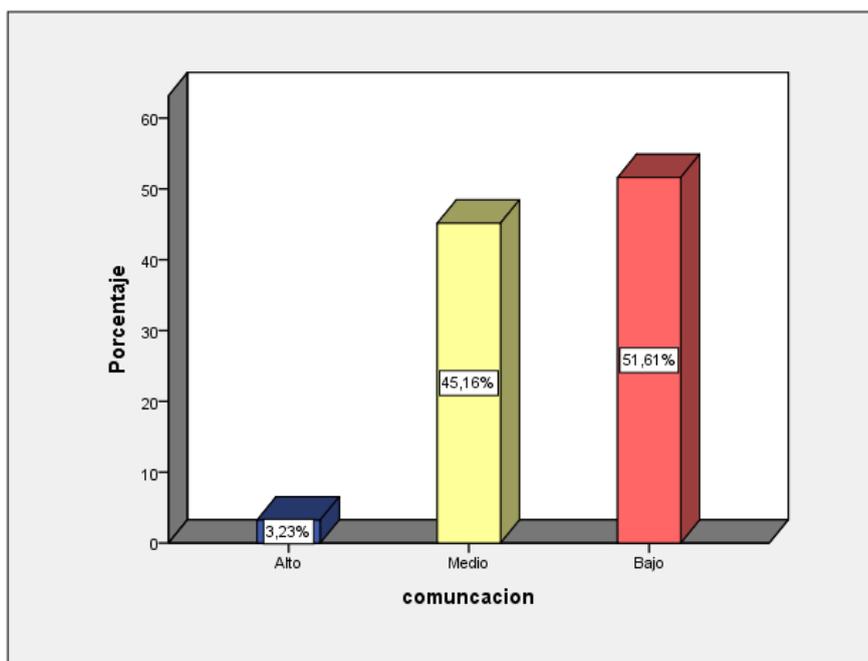


Figura 7 Niveles la dimensión comunicación en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -

De los datos que se muestran en la tabla 17 y figura 7, los resultados de la investigación reportan que el 3,2% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo. Así mismo el 45,2% se ubican en el nivel medio y, el 51,6% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 18

Niveles de la dimensión equidad del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	8	12.9
	Medio	36	58.1
	Bajo	18	29.0
	Total	62	100.0

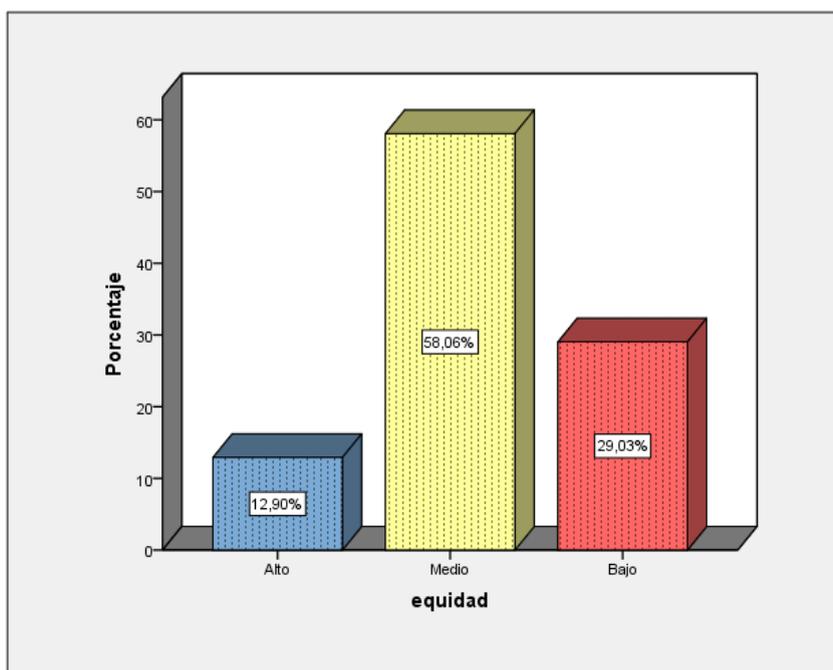


Figura 8 Niveles la dimensión equidad en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -

De los datos que se muestran en la tabla 18 y figura 8, los resultados de la investigación reportan que el 12,9% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a a la dimensión equidad de la variable desempeño directivo. Así mismo el 58,1% se ubican en el nivel medio y, el 29% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 19

Niveles de la dimensión conocimiento del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Niveles o rangos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	16	25.8
	Medio	36	58.1
	Bajo	10	16.1
	Total	62	100.0

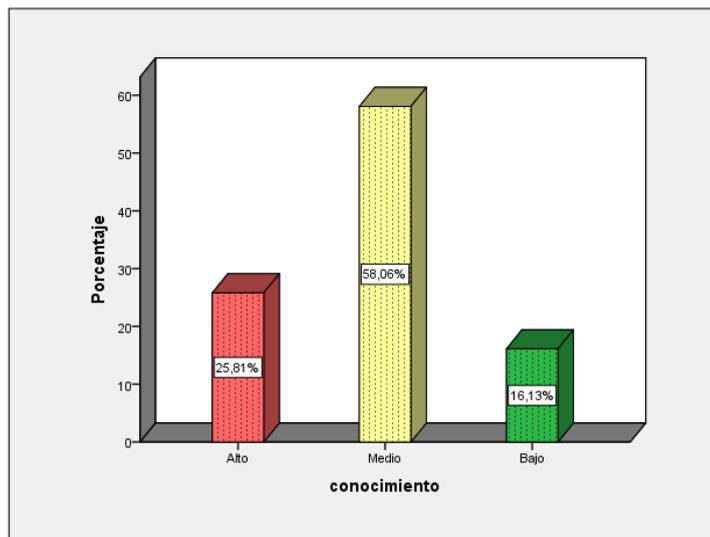


Figura 9 Niveles la dimensión conocimiento en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -

De los datos que se muestran en la tabla 19 y figura 9, los resultados de la investigación reportan que el 25,8% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a la dimensión conocimiento de la variable desempeño directivo. Así mismo el 58,1% se ubican en el nivel medio y, el 16.1% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 20

Niveles de la dimensión toma de decisión del variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	12	19.4
	Medio	36	58.1
	Bajo	14	22.6
	Total	62	100.0

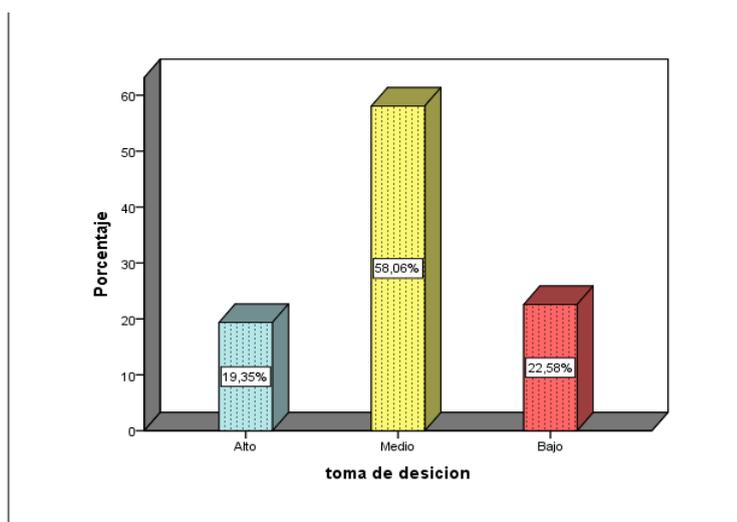


Figura 10 Niveles la dimensión toma de decisión en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima

De los datos que se muestran en la tabla 20 y figura 10, los resultados de la investigación reportan que el 19,4% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a a la dimensión toma de decisión de la variable desempeño directivo. Así mismo el 58,1% se ubican en el nivel medio y, el 22,6% se encuentra en un nivel bajo.

Prueba de normalidad

Tabla 21

Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables Competencia docente y desempeño directivo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
competencia docente	.152	62	.001
desempeño directivo	.127	62	.014

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 21; presenta el Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de los datos de las variables Competencia docente y desempeño directivo

Se observa que para los datos de la variable Competencia docente el coeficiente de Kolmogorov Smirnov = .152, tiene una significación estadística de .000, para 62 datos analizados. Por lo tanto; dado que p valor =.001 es menor a $\alpha = .05$ se deduce que los datos de la variable Competencia docente no proceden de una distribución normal.

Así mismo; se observa que, para los datos de la variable desempeño directivo el coeficiente de Kolmogorov Smirnov = .127, tiene una significación estadística de .014, para 62 datos analizados. Por lo tanto; dado que p valor =.014 es menor a $\alpha = .05$ se deduce que los datos de la variable desempeño directivo no proceden de una distribución normal.

Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis general

H_0 No existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

H_a Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Tabla 22

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Competencia docente y desempeño directivo

	Competencia docente	Desempeño directivo
--	---------------------	---------------------

Rho de Spearman	Competencia docente	Coeficiente de correlación	1.000	,868**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,868**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 22, presenta coeficiente de correlación rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables competencia docente y desempeño directivo. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =,868, una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujeto encuestados.

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H_0 No existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

H_a existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Tabla 23

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Motivación al logro y desempeño directivo

			Motivación al logro	desempeño directivo
Rho de Spearman	Motivación al logro	Coefficiente de correlación	1.000	,472**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,472**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 23, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis específica 1 entre las variables Motivación al logro y desempeño directivo. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.472, una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujetos encuestados.

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis específica 1 alternativa que dice: existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_0 No existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

H_a existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017

Tabla 24

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo

			Atención centrada en el estudiante.	desempeño directivo
Rho de Spearman	Atención centrada en el estudiante.	Coeficiente de correlación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 24 presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.472, una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujeto encuestados

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_0 No existe relación entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

H_a Existe relación entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Tabla 25

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Sensibilidad social y desempeño directivo

			Sensibilidad social	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Sensibilidad social	Coeficiente de correlación	1.000	,495**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,495**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 25, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Sensibilidad social en el estudiante y desempeño directivo. Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.495, una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujetos encuestados.

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre Sensibilidad social y desempeño

directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_0 No existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

H_a existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Tabla 26

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre Agente de cambio y actividad directiva y desempeño directivo

			Agente de cambio	desempeño directivo
Rho de Spearman	Agente de cambio	Coeficiente de correlación	1.000	,633**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,633**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 26, presenta Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Agente de cambio y desempeño directivo Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.633, una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujeto encuestados

Dado que el $p=.000$ valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis alternativa que dice: existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

IV. DISCUSIÓN.

Concluido el análisis de los datos en los resultados obtenidos se observa que en la prueba de hipótesis general que relaciona las variables competencia docente y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.869, con un p valor = .000 (< .50), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y alta. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Se encuentra similitud con los estudios de Raxuleu (2014 titulado "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)". Tuvo por objetivo describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. Concluyo que los directores de los institutos de educación básica estudiados fueron calificados con un nivel eficiente dentro de los indicadores que se propusieron en el área de liderazgo directivo. Fernández (2013) estudio titulado "Competencias docentes y educación inclusiva" (Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 15, Núm. 2, 2013), es decir la relación entre ambas. El objeto de estudio fueron cuatro instituciones educativas públicas de Educación Secundaria, ubicados en la ciudad de Granada y Sevilla (España). Concluyo que en la que llega el autor está referida al desarrollo de la coherencia sobre sus principios y creencias, la utilización de métodos, técnicas y estrategias que permitan lograr aprendizajes significativos; por consiguiente, un cambio de actitud para un proceso de adaptación de los profesores para el desarrollo de la inclusión y competencias éticas para desarrollar valores. Bravo (2013) "El liderazgo directivo, en el clima institucional y el desarrollo académico, de la sección ciencias, del Instituto Superior Tecnológico "Daniel Álvarez Burneo", de la ciudad de Loja, en el período 2011-2012." Presento la conclusión que la práctica de evaluación de los procesos, no permite mejorar la calidad y el servicio que ofrece la institución y que docentes y autoridades carecen de motivación para una gestión de trabajo en equipo.

En la prueba de la primera hipótesis específica que relaciona las variables motivación al logro y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.472, con un p valor = .000 ($< .50$), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y moderada. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Los resultados tienen relación con la investigación de Maldonado (2013) en la "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes Al determinar que la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. Y concluyó, según opinión de los estudiantes que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 "correlación positiva considerable", por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 "correlación positiva considerable", por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 "correlación positiva considerable", la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,756 "correlación positiva considerable", la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal. También en el estudio de Hernández (2016) en el "Clima en el aula y el logro académico en el área de comunicación en estudiantes de secundaria". Concluye que, los estudiantes perciben que los docentes tienen muestras de cercanía y afecto para resolver sus problemas; respeto y cumplimiento de las normas de la institución educativa; además, el compromiso con su labor docente; no obstante, realizan pocas soluciones creativas para contribuir a la estimulación del aprendizaje de los estudiantes

En la prueba de la segunda hipótesis específica que relaciona atención centrada en el estudiante y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.566, con un p valor = .000 ($< .50$), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y moderada. Así mismo; la significación

estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Se encuentra similitud con el estudio de Romero (2014) en la evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima. Los principales hallazgos de la investigación dan a conocer que, en todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Así mismo; Oscco (2014) "Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014" Se concluye que a mayor desempeño docente se tiene un mayor logro de competencias en estos estudiantes; esto se refleja en la investigación donde se tienen altos logros de competencias y los docentes muestran un eficiente desempeño

En la prueba de la tercera hipótesis específica que relaciona las variables sensibilidad social y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =495, con un p valor = .000 (< .50), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y moderada. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Los resultados se relacionan con la investigación de Bonilla, (2016) El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga, que en sus conclusiones afirma que el estrés laboral tiene una incidencia directa en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa afectando notoriamente a la unidad educativa en sí, y a cada uno de sus miembros pertenecientes quienes son los principales protagonistas del crecimiento institucional, lo que ocurre porque existe un limitado conocimiento sobre el manejo y control de este

problema que aqueja al plantel educativo, no existe evaluaciones continuas para determinar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores laborales, del desempeño diario de los maestros.

En la prueba de la cuarta hipótesis específica que relaciona las variables agente de cambio y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.633, con un p valor = .000 (< .50), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y moderada. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Existe relación con las conclusiones de Sandoval (2014) que en Pacasmayo, hace la investigación "Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo. Considera que en la gestión administrativa se constituye un proceso para resolver problemas de asignación de recursos y coordinación de los distintos recursos, sean humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos; para lograr los objetivos y metas trazados. en el campo educativo. La administración se conceptualiza como la forma óptima de dar el servicio educativo; y las acciones de la gestión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, y la distribución de recursos materiales, financieros y de tiempo para garantizar acciones de seguridad y control de todos los actores de la institución educativa, cumplimiento de la normatividad, de las funciones y disposiciones de la autoridad administrativa

V. CONCLUSIONES.

Primero

En cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación $\rho=0.8698$, con un valor $p= 0.000$ ($p < .05$), permite afirmar que se determinó que existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.; resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud alta

Segundo

En cuanto a hipótesis específica 1 el coeficiente de correlación $\rho=0.472$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar que se determinó que existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Tercero

En cuanto a hipótesis específica 2 el coeficiente de correlación $\rho=0.566$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que se determinó que existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Cuarto

En cuanto a hipótesis específica 3 el coeficiente de correlación $\rho=0.495$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que se determinó que existe relación entre sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Quinto

En cuanto a hipótesis específica 4 el coeficiente de correlación $\rho=0.633$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderado.

VI. RECOMENDACIONES.

Primero

Al determinar que existe correlación directa alta entre las variables competencia docente y desempeño directivo en las instituciones educativas requieren la ratificación de los compromisos institucionales que mediante actividades corporativas estos se afirmen como vínculos de la calidad del servicio educativo y la revaloración del estudiante como usuario cautivo del plantel docente.

Segundo

Es muy importante que observar que la dimensión Motivación al logro y desempeño directivo la correlación obtenida defiende a un nivel moderado, cuando la identificación profesional y laboral deben encontrar sentido moral de propósito de avances en el logro de los aprendizajes del estudiante, lo que se afronta a través de estrategias que conduzcan a mantener elevado la expectativa de desempeño docente frente al desempeño del aprendizaje del estudiante en el aula.

Tercero

Mantener el nivel de aprobación de la atención centrada en el estudiante para obtener resultados, requiere del desempeño directivo en las instituciones educativas de una gran capacidad de retroalimentación e incentivo colaborativo con sus profesores del, plante a través del acompañamiento pedagógico como una estrategia de contacto profesional asesor, para elevar la calificación de moderado a una superior.

Cuarto

Es importante que la sensibilidad social hacia y entre los actores de la institución educativa permita afirmar, que el desempeño directivo y del docente correspondan al interés y dedicación de identificar problemas que afectan el crecimiento de la institución y sus funciones para garantizar que se mantenga el clima institucional y la calidad de los servicios educativos, en la administración educativa para propiciar la fidelización del estudiante y la comunidad.

Quinto

La dinámica de los cambios científicos y la tecnología afectan siempre a la sociedad al actualizar y generar las expectativas pro la modernización. La actualización a través de la organización de eventos de intercambio de experiencias el cambio oportuno en las instituciones educativas.

.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arismendi N.; Pereira, A. Poveda P. y Sarmiento M. (2009) *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*. Recuperado de: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis80.pdf>
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton: Van Nostrand.
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens
- Bravo, A. Y Fernández J. (2000). "La evaluación convencional frente a los nuevos modelos de evaluación auténtica". Universidad de Oviedo. *Psicothema* ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. Vol. 12, Supl. nº 2, pp. 95-99. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/524.pdf>
- Barrios, E. (2000). "Gestión por Competencias. Guatemala": INTECAP.
- Bernal (2010) *Metodología de la investigación científica Colombia*, Prentice Hal
- Boyatzis, R. (1982). "The competent manager". New York: Wiley & Sons
- Bonilla, (2016) "El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Victoria Vásquez Cuví - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga". Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23603>
- Cantón, I y García, A (2012) "La comunicación en los centros educativos": un estudio de caso recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3939030.pdf>
- Carrasco, V., Hernández, M., & Iglesias, M. (2012). "Aportaciones de los maestros en formación a la construcción del perfil del docente competente desde la reflexión en el aula". *Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. 13(3), 290-316
- Cegarra, J. (2011) *Metodología de la investigación científica y tecnológica* Ediciones Díaz de Santos
- Coll, C. y Solé, I. (2002). "Enseñar y aprender en el contexto del aula". En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación 2. Psicología de la educación escolar* (pp.357-386). Madrid: Alianza.

- Coll, C. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Aula de innovación educativa*. Año: 2007, Número 161.
- Chiavenato, I. (1993). *“Administración de los Recursos Humanos”*. 2da Edición. Colombia. Mc Graw Hill. Interamericana S.A.
- Chomsky, N. (1985). *Reflexiones sobre el Lenguaje*. Barcelona, Planeta Agostini.
- Denyer, M., Furnémont, D., Poulain, R. Y Vanloubbeeck, P. (2007). *Las competencias en la educación. Un balance*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. París, UNESCO, 1996
- Fernández, José María (2013). *“Competencias docentes y educación inclusiva.”* *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 15, Núm. 2.
- Freire, P. (1971). *“Pedagogía de la Autonomía”*. México: Siglo XXI.
- Fullan, M. y Hargreaves, A. (1999) *La escuela que queremos. Los objetivos por los cuales vale la pena luchar*. Argentina: Amorrortu editores.
- Fullan, M. (1998). *The Meaning of Educational Change: A Quarter of Learning*. En: Hargreaves, A. Lieberman, A. Hopkins, D. y Fullan, M (eds). *International Handbook of Educational Change* (pp.214-228). Traducción de Santiago Arancibia (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria) y revisión de Antonio Bolívar. En: *Profesorado, revista de currículo y formación del profesorado* 6 (1-2), 2002.
- Fullan, M. (2002). *Los nuevos significados del cambio en la educación*. España: Octaedro. Hargreaves, A. et. al. (2001) *Aprender a cambiar. La enseñanza más allá de las materias y los niveles*. España: Octaedro
- García-Cabrero, B., Loredó, J. Y Carranza, G. (2008a). *Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-garcialoredocarranza.html>
- Gamarra (2014) *“Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la*

- UGEL 04 de Comas". Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650>
- Guerrero, L. (2012). "*Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos*". Comisión Escuelas Marca Perú Documento de trabajo: Versión completa. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado
- George P. (2002) "*La Toma de Decisiones en la Gerencia*", Huber, edit. Mc Graw Hill 1ª. Ed. México.
- Gimeno, J. (Coord.) (1995). "*La dirección de centros: análisis de tareas*". Madrid: CIDE.
- Guzmán, I. y Marín, R. (2011). "*La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*" EIFOP, 14 (1), 151-163.
http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
- Hargreaves, a. (compilador). (2003) replantear el cambio educativo. Un enfoque renovador. Argentina: amorrtu editores
- Hernandez, C; Gamboa, A & Ayala, E. (2003) *Competencias tic para los docentes de educación superior. Recuperado de*
www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/837.pdf
- Hernández, S. (2016) "Clima en el aula y el logro académico en el área de comunicación en estudiantes de secundaria". Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2019/1/sarria_hlm.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003) *Metodología de La Investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: 6ta edición. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México.: 6ta edición. Mc Graw Hill
- Linares y Villalobos (2004). "*Funciones directivas y perfil de competencias del gerente educativo en instituciones de educación básica*" TELOS. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín Vol. 6 (2): 298 - 318, 2004*

- Levy-Leboyer, C. (1997). "Gestión por Competencias". España: Gestión 2000.
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Maldonado, R. (2013) "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes". Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/628>
- McClelland, D. (1989) "Estudio de la Motivación Humana". Madrid, España
- Marchesi, A., y Martín, E. (1998). "Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio". Madrid: Alianza.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). "Ley de Reforma Magisterial N° 29944"
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). "Ley N° 28044. Ley General de Educación". Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007) Plan estratégico institucional 2007-2011
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). "Marco de Buen Desempeño Docente". Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012b). "Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012–2016.Lima".MINEDU. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). "Criterios de buenas prácticas de dirección escolar". Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2009). *Manual de Supervisión Pedagógica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (1990). *Reglamento de la ley del profesorado*

<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/RegProfesorado.php>

Ministerio de Educación del Perú. (1997). *Currículo de formación docente de secundaria*. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/xtras/dinfocaprimariaysecundaria>.

Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado de http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica. Ministerio de Educación del Perú

Montenegro, I (2003). *“Evaluación del desempeño docente: fundamentos modelos e instrumentos”* Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.

Oscoco (2014) “Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014”. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/267>

Perrenoud, P. (2004). *“Diez nuevas competencias para enseñar”*, Barcelona, Graó.

Perrenoud, PH. (2007). *“Diez nuevas competencias para enseñar”*. Cuarta edición. Barcelona, Graó.

Puga, J., & Martínez, L. (2008) “Competencias Directivas en escenarios globales”, vol. 24, núm. 109, octubre-diciembre, 2008, pp. 87-103 Universidad ICESI Cali, Colombia

Quispe (2014) *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013*. Recuperado en: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/682>

Raxuleu, M. (2014). *“Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”*. Universidad Rafael Landívar. Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A

- Revista PRELAC - Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe - (2005)
- Robbins, S (1996).”*Comportamiento Organizacional*” (8 edición). Mexico: Prentice hall Hispanoamericana.
- Robbins, S y De Cenzo, D. (1996). “*Fundamentos de la administración: conceptos y aplicaciones*”(1ed Trad.De Fernández ,E. y Ortiz,M.) Mexico: Prentice hall Hispanoamericana.
- Rodríguez (2016) “*La incidencia de espacios de reflexión acerca de la práctica sobre el desempeño en el aula.*”
- Romero (2014) “*Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*”.
- Roegiers, X. (2007). *Pedagogía de la integración. Competencias e integración de los conocimientos en la enseñanza*. Costa Rica. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana y AECI. Colección IDER (Investigación y desarrollo educativo regional).
- Santos, A. (2001) *Gestión del Conocimiento. Análisis y proyección de los recursos humanos*. La Habana, Ed. Academia, 2001.101p.
- Sandoval (2014) “*Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014 – Perú*” .Tesis UCV Trujillo.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). “*Competence at Work. New York*”: John Wiley & Sons.
- UNESCO (2009)”*Buenas prácticas para una educación de calidad*”, París, UNESCO. Recuperado de: http://unesco.cl/pdf/educacion/Escuelas_Asociadas_buenas_practicas_educacion_calidad.pdf Consultado el 28 de noviembre de 2010
- UNESCO (2009) *Experiencias educativas de segunda oportunidad Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001864/186472s.pdf>
- Vila, A. (1996). *Gerencia de Procesos Académicos en Instituciones Públicas de Educación Básica*. Editorial CO-BO. Caracas.
- Villarroel, V., Bruna D., (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas*, 13(1), 23-34. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl> Zabala, A. y Arnau, L. (2007).”*Cómo*

- aprender y enseñar competencias*", Barcelona, Graó. Zabalza, Miguel Ángel (2000). *La enseñanza universitaria: el escenario y los protagonistas*, Madrid, Narcea.
- Zabala, A. Y Arnau, L. (2008). "11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias". Barcelona España: Ed. Graó, 4ª reimpresión.
- Zabalza, M.A. (1999) "La atención escolar a la diversidad". Congreso Internacional Nuevas Orientaciones en la Atención a la Diversidad. Santiago de Compostela. Ponencia.
- Zabalza, M. (2007) "*Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*", España: Narcea, 2ª Edición, primera reimpresión.
- ZABALA, A. y ARNAU, L. (2008). 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias.. Barcelona España: Ed. Graó, 4ª reimpresión
- Zabalza, M. Á. (2009). "*Ser profesor universitario hoy*", en *La Cuestión Universitaria*, 5, pp. 69-81.

ANEXO

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General ¿Qué relación existe entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 Determinar la	Hipótesis General Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. Hipótesis Específicos existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017 existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones	Variable 1: competencia docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problemas Específicos Qué relación existe entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017?			Motivación al logro	Superación. Logro de metas. Trabajo innovador.	1-6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto Medio Bajo
			Atención centrada en el estudiante.	Empatía Diagnóstico de grupo. Planificación creativa	7-12		
			Sensibilidad social	Entorno Equipo Ambiente de aprendizaje.	13-18		
			Agente de cambio	Motivador Innovador Creativo	19-24		

<p>¿Qué relación existe entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017?</p>	<p>relación que existe entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017</p>	<p>educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017</p>						
<p>¿Qué relación existe entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017</p>	<p>Existe relación entre Sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.</p>	Variable 2: desempeño directivo					
<p>¿Qué relación existe entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria</p>	<p>Existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
			Comunicación	<p>Escuchar Claridad Sinceridad Respetuoso</p>	<p>1 - 8 9 - 16</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>	
			Equidad	<p>Imparcial Equitativo Comprensión Buen trato</p>	<p>17 - 24</p>			

	en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017		<p>Conocimiento</p> <p>Toma de decisión</p>	<p>Informado Instructor Trabajo en equipo Experiencia</p> <p>Conductor Firmeza Objetividad Autenticidad</p>	25 - 32		
<p>METODOLOGÍA Tipo de investigación básica Diseño descriptivo correlacional Método cuantitativo Alcance. Población en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017 Muestra docentes instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 Muestreo. No probabilístico.</p>							

Anexo 2

Escala para desempeño directivo

Instrucciones.

A continuación, se presenta un conjunto de frases referidas a las características de la forma de cumplir sus funciones el docente. Marque con una (X) según identifique la expresión que usted califica como válida en el comportamiento observado en el desempeño de las competencias del docente. No existen respuestas buenas o malas. Su participación es absolutamente anónima y la información es de interés privado para los propósitos del encuestador. Gracias por su colaboración.

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
	Motivación al logro.				
1	La motivación al logro refleja el espíritu de superación por la identidad personal del docente.				
2	El esfuerzo profesional revela el espíritu de superación por la motivación al logro del docente.				
3	La motivación al logro se dirige a las metas de los objetivos propuestos por el docente				
4	La competitividad responde a las metas de la motivación de logro del docente				
5	La iniciativa para el trabajo innovador se expresa por la motivación al logro del docente				
6	El docente que posee motivaciones al logro incorpora a su trabajo innovador la experimentación con sus estudiantes.				
	Atención centrada en el docente				
7	El docente se dirige con atención centrada en el estudiante para lograr la empatía y actitud persuasiva.				
8	La atención centrada en el estudiante desarrolla la empatía sociable en la enseñanza aprendizaje.				

9	La evaluación del diagnóstico de grupo permite desarrollar la atención centrada en el estudiante.				
10	La precisión del diagnóstico de grupo permite dirigir la atención centrada en el estudiante.				
11	La contextualización permite al docente la planificación creativa a través de la atención centrada en el estudiante				
12	La atención centrada en el estudiante utiliza la planificación creatividad para adaptación de la enseñanza				
	Sensibilidad social				
13	El docente desarrolla sensibilidad social para desempeñarse en un entorno con diversidad para la enseñanza aprendizaje.				
14	La interculturalidad favorece el conocimiento del entorno por la sensibilidad social del docente.				
15	La sensibilidad social es importante para formar equipos de trabajo con actitud integrativa.				
16	El docente incentiva la actitud colaborativa para la formación de equipo con sensibilidad social.				
17	La sensibilidad social permite al docente crear el ambiente de aprendizaje adecuado que motiva la profesor.				
18	La sensibilidad social permite desarrollar el ambiente de aprendizaje que incentiva al docente.				
	Agente de cambio				
19	El docente es un agente de cambio como motivador de las iniciativas del estudiante.				
20	El rol de agente de cambio del docente es el factor motivador del empoderamiento del estudiante en la enseñanza aprendizaje.				
21	El cambio en el trabajo del docente tiene un carácter innovador como agente de cambio.				
22	La creatividad del docente innovador lo propone como un agente de cambio.				
23	El trabajo explorador del docente es creativo por su función de agente de cambio.				
24	El docente como agente de cambio es creativo con un propósito de experimentador				

Escala para desempeño directivo

Instrucciones.

A continuación, se presenta un conjunto de frases referidas a las características de la forma de cumplir las funciones de autoridad en la institución. Marque con una (X) según identifique la expresión que usted califica como válida en el comportamiento observado en el desempeño de las competencias del docente.

No existen respuestas buenas o malas. Su participación es absolutamente anónima y la información es de interés privado para los propósitos del encuestador. Gracias por su colaboración.

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Comunicación					
1	El docente desarrolla autoridad en la comunicación por su capacidad para orientar al estudiante al escuchar sus inquietudes.					
2	La autoridad del docente se observa en la capacidad de escuchar en la función de comunicación con las autoridades.					
3	La importancia de la comunicación esta en la claridad para dar instrucciones a los estudiantes.					
4	La comunicación tiene claridad para la confirmación de los hechos que describe el docente.					
5	El asertividad en la sinceridad de la comunicación del docente es un modelo para el estudiante.					
6	La comunicación del docente es sincera cuando respalda su sinceridad en la objetividad.					
7	El docente tiene tolerancia cuando es respetuoso de las comunicaciones					
8	La flexibilidad del docente demuestra que es respetuoso en la comunicación.					
	Equidad					
9	El docente demuestra equidad con imparcialidad para la equidad de su desempeño.					
10	La originalidad del docente en su trabajo diario juzga la imparcialidad que con duce la equidad de rol.					
11	La equidad en la autoridad docente demuestra justicia para satisfacer la expectativa del estudiante.					
12	El desempeño docente reconoce la igualdad, a través de la justicia por equidad.					

13	La equidad del docente permite la comprensión de la actividad entre los estudiantes...					
14	La amabilidad y el buen trato garantizan el control utilizado por equidad...					
15	La amabilidad y el buen trato garantizan el control de la equidad del docente.					
16	La equidad en la observación del trabajo docente propone buen trato con seriedad.					
	Conocimiento					
17	El conocimiento refleja en la información de actualidad que utiliza el docente.					
18	La especialidad del docente permite utilizar apropiadamente la información del conocimiento.					
19	Para orientar al estudiante en las instrucciones se elaboran guías de contenido					
20	Para guiar al estudiante es prioritario hacer las instrucciones.					
21	El docente reconoce la colaboración de trabajo de equipo por el conocimiento alcanzado.					
22	La cooperación entre los estudiantes permite desarrollar el conocimiento del trabajo de equipo.					
23	El conocimiento desarrollar la experiencia como una información directa.					
24	La experiencia indirecta nutre el conocimiento del docente.					
	Toma de decisiones					
25	La toma de decisiones es una atribución del conductor del aprendizaje con responsabilidad.					
26	La utilidad que le da el conductor a la toma de decisiones es importante.					
27	La constancia en el desempeño de las funciones con firmeza favorece la toma de decisiones.					
28	La flexibilidad ante la firmeza del docente agiliza la toma de decisiones.					
29	La realidad contribuye a la objetividad de la toma de decisiones.					
30	La arbitrariedad limita la objetividad en la toma de decisiones.					
31	La utopía se deslinda con la autenticidad en la toma de decisiones					
32	El docente busca la viabilidad de la experiencia en la autenticidad de la experiencia en la toma de decisiones.					

Confiabilidad de los instrumentos

Escala para desempeño directivo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	24

Escala para desempeño directivo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	32

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Anexo 3



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2015-2; aula 602 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar a investigación y con la cual optar el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Competencia Docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Fernández Viera Daniel Héctor.

D.N.I: N° 06201920

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: competencia docente

Pla, (2005) plantean que las competencias docentes constituyen configuraciones de la personalidad del profesional de la educación que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica. Constituyen el contenido principal de su modo de actuación y se manifiestan en el desempeño de sus funciones. Son constructos que permiten estudiar, proyectar, revelar, evaluar de manera integrada un conjunto de conocimientos, habilidades y hábitos, capacidades pedagógicas, habilidades profesionales, intereses, motivaciones, valores, normas, estilos, orientaciones y cualidades de la personalidad del docente en relación con el desarrollo de funciones específicas. El contenido de las competencias incluye componentes conceptuales, procedimentales, motivacionales y actitudinales, que en una interacción dinámica la configuran.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Motivación al logro

Bass (1990), en Hernández (2010) quien argumenta que en esta interacción se modifica la motivación de los individuos del grupo o sus competencias, lo que implica además la modificación de sus conductas.

Dimensión 2 Atención centrada en el estudiante

Shank (2006), Morales Bonilla (2007) y Pujolàs (2009) cuando sostienen que la colaboración, bajo diferentes formas, es uno de los referentes en la preparación del profesor para la atención del alumnado.

Dimensión 3 **Sensibilidad social**

(Zabala y Arnau, 2007). Un profesor que conozca el uso de la comunicación verbal es un favorecedor de la inclusión del alumnado diverso. Esto nos permite establecer que todo docente debe ser muy atinado en su capacidad empática; dado que, de su vínculo con el estudiante dependerá, en gran medida, el logro de sus aprendizajes. Esto es sumamente importante que todo docente lo internalice, lo comprenda y lo asuma.

Dimensión 4 **Agente de Cambio.**

Fullan (2001) “El cambio real, sea o no deseado, representa una seria experiencia personal y colectiva caracterizada por la ambivalencia y la incertidumbre; y que, si prospera, comparte sentimientos de seguridad, superación y éxito profesional. Los problemas de la incertidumbre y la importancia de confiar en nuestras propias capacidades son aspectos centrales del sentido subjetivo del cambio educativo y de su éxito o fracaso; aspectos que no han sido reconocidos ni apreciados en muchos intentos de reforma”. (p.61) El docente debe promover la actitud y la visión de cambio para garantizar la transformación, como proceso, que se requiere para el estudiante al culminar su proceso educativo en los primeros niveles de nuestra educación, logre ese cambio de conducta deseado; de manera, que sea promotor del cambio desde su propio contexto en las diversas áreas que le toque desarrollarse como persona y como futuro profesional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Competencia docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Motivación al logro	Superación. Logro de metas. Trabajo innovador.	1-6	Alto medio bajo
Atención centrada en el estudiante.	Empatía Diagnóstico de grupo. Planificación creativa	7-12	Alto medio bajo
Sensibilidad social	Entorno Equipo Ambiente de aprendizaje.	13-18	Alto medio bajo
Agente de cambio	Motivador Innovador	19-24	Alto medio bajo

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :							
1	La motivación al logro refleja el espíritu de superación por la identidad personal del docente.							
2	El esfuerzo profesional revela el espíritu de superación por la motivación al logro del docente.							
3	La motivación al logro se dirige a las metas de los objetivos propuestos por el docente							
4	La competitividad responde a las metas de la motivación de logro del docente							
5	La iniciativa para el trabajo innovador se expresa por la motivación al logro del docente							
6	El docente que posee motivaciones al logro incorpora a su trabajo innovador la experimentación con sus estudiantes.							
	DIMENSIÓN 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente se dirige con atención centrada en el estudiante para lograr la empatía y actitud persuasiva.							
8	La atención centrada en el estudiante desarrolla la empatía sociable en la enseñanza aprendizaje.							
9	La evaluación del diagnóstico de grupo permite desarrollar la atención centrada en el estudiante.							
10	La precisión del diagnóstico de grupo permite dirigir la atención centrada en el estudiante.							
11	La contextualización permite al docente la planificación creativa a través de la atención centrada en el estudiante							
12	La atención centrada en el estudiante utiliza la planificación creatividad para adaptación de la enseñanza							
	DIMENSIÓN 3:	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El docente desarrolla sensibilidad social para desempeñarse en un entorno con diversidad para la enseñanza aprendizaje.							
14	La interculturalidad favorece el conocimiento del entorno por la sensibilidad social del docente.							
15	La sensibilidad social es importante para formar equipos de trabajo con actitud integrativa.							
16	El docente incentiva la actitud colaborativa para la formación de equipo con sensibilidad social.							
17	La sensibilidad social permite al docente crear el ambiente de aprendizaje adecuado que motiva la profesora.							
18	La sensibilidad social permite desarrollar el ambiente de aprendizaje que incentiva al docente.							
	DIMENSIÓN 4:	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El docente es un agente de cambio como motivador de las iniciativas del estudiante.							
20	El rol de agente de cambio del docente es el factor motivador del empoderamiento del estudiante en la enseñanza aprendizaje.							
21	El cambio en el trabajo del docente tiene un carácter innovador como agente de cambio.							
22	La creatividad del docente innovador lo propone como un agente de cambio.							
23	El trabajo explorador del docente es creativo por su función de agente de cambio.							
24	El docente como agente de cambio es creativo con un propósito de experimentador	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Rivera Arellano Gissela DNI: 41157085

Especialidad del validador: Administración de la Calidad

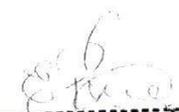
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de 2017 del 2017



Mg. Rivera Arellano Gissela
Firma del Experto Investigador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2015-2; aula 602 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar a investigación y con la cual optar el grado de Magíster

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Competencia Docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Fernández Viera Daniel Héctor.
D.N.I: N° 06201920

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño directivo

Santos (2001), la gestión por competencias es una concepción relevante que implica mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Comunicación

Cantón y García (2012) La comunicación es un proceso intencional, voluntario y consciente. Aplicando este concepto a las organizaciones educativas, la comunicación organizacional es un proceso que, al mantener esos atributos, se manifiesta a través de la implantación de dispositivos apropiados, de normas sobre el modo de realizarla y de prácticas organizacionales orientadas a que se haga efectiva. Requiere emisores, canales, mensaje y receptores, y además todo aquello que conforma este proceso de enviar y recibir mensajes. (p.112)

Dimensión 2 Equidad.

Vila (1996), establece que el aumento de la eficiencia, la equidad, el cambio institucional, la competitividad internacional, la capitalización de los recursos humanos y el compromiso social, constituyen los lineamientos de los planteles educativos de la nación para la consolidación de la productividad, enfatizando que las nuevas estrategias de desarrollo requieren de una reestructuración profunda de los sistema educativos con el fin de aprovechar al máximo el potencial creativo y productivo del recursos humano.

Dimensión 3 Conocimiento.

Thurstone (1952): “Es un proceso para formar ideas o hipótesis, verificarlas y comunicar los resultados, suponiendo que el producto creado sea algo nuevo”.

Obsbon (1953): “Aptitud para representar, prever y producir ideas. Conversión de elementos conocidos en algo nuevo, gracias a una imaginación poderosa.”

Barron (1955): “Es una aptitud mental y una técnica de pensamiento”.

Dimensión 4 Toma de decisión.

George (2012) “Es el proceso de pensamiento y deliberación del que resulta una decisión; el proceso influye sobre la calidad de la decisión. La toma de decisiones no es un procedimiento fijo, sino más bien un proceso de secuencias” (p.113)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	1 - 8	Alto medio bajo
Equidad	Equidad	9 - 16	Alto medio bajo
Conocimiento	Conocimiento	17 - 24	Alto medio bajo
Toma de Decisión	Toma de decisión	25 - 32	Alto medio bajo

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :							
1	El docente desarrolla autoridad en la comunicación por su capacidad para orientar al estudiante al escuchar sus inquietudes.							
2	La autoridad del docente se observa en la capacidad de escuchar en la función de comunicación con las autoridades.							
3	La importancia de la comunicación esta en la claridad para dar instrucciones a los estudiantes.							
4	La comunicación tiene claridad para la confirmación de los hechos que describe el docente.							
5	El asertividad en la sinceridad de la comunicación del docente es un modelo para el estudiante.							
6	La comunicación del docente es sincera cuando respalda su sinceridad en la objetividad.							
7	El docente tiene tolerancia cuando es respetuoso de las comunicaciones							
8	La flexibilidad del docente demuestra que es respetuoso en la comunicación.							
	Dimensión 2							
9	El docente demuestra equidad con imparcialidad para la equidad de su desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La originalidad del docente en su trabajo diario juzga la imparcialidad que con duce la equidad de rol.							
11	La equidad en la autoridad docente demuestra justicia para satisfacer la expectativa del estudiante.							
12	El desempeño docente reconoce la igualdad, a través de la justicia por equidad.							
13	La equidad del docente permite la comprensión de la actividad entre los estudiantes...							
14	La amabilidad y el buen trato garantizan el control utilizado por equidad...							
15	La amabilidad y el buen trato garantizan el control de la equidad del docente.							
16	La equidad en la observación del trabajo docente propone buen trato con seriedad.							
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El conocimiento refleja en la información de actualidad que utiliza el docente.							
18	La especialidad del docente permite utilizar apropiadamente la información del conocimiento.							
19	Para orientar al estudiante en las instrucciones se elaboran guías de contenido							
20	Para guiar al estudiante es prioritario hacer las instrucciones.							
21	El docente reconoce la colaboración de trabajo de equipo por el conocimiento alcanzado.							
22	La cooperación entre los estudiantes permite desarrollar el conocimiento del trabajo de equipo.							
23	El conocimiento desarrollar la experiencia como una información directa.							
24	La experiencia indirecta nutre el conocimiento del docente.							
	DIMENSIÓN 5:	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La toma de decisiones es una atribución del conductor del aprendizaje con responsabilidad.							
26	La utilidad que le da el conductor a la toma de decisiones es importante.							
27	La constancia en el desempeño de las funciones con firmeza favorece la toma de decisiones.							
28	La flexibilidad ante la firmeza del docente agiliza la toma de decisiones.							
29	La realidad contribuye a la objetividad de la toma de decisiones.							
30	La arbitrariedad limita la objetividad en la toma de decisiones.							
31	La utopía se deslinda con la autenticidad en la toma de decisiones							
32	El docente busca la viabilidad de la experiencia en la autenticidad de la experiencia en la toma de decisiones.							

ObseNadones rec arsihay sufidend: -- t] _ . --

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] Aplicable después ds corregir [] lo aplic2blf []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DNE:.....U.....\#.....

Especialidad del validador:.....\#.....

¹Pertinencia:El iiii corral cm:epoleónco folmlila00
²Relevancia:El iiii es apropao para lillfe5811 ar al rorpoerte -fr. adalanlrudo
ICiaridad: SeerilEOda sm dificultad alguna el éfil. JICia00 dal Item, escGiiCISO. exaoto y o directo
Nota- SufiCie00C13, se cice uifCiert: la cuardJ los items planleados son Sll. oorles ra medir la dimP. nsr..

.....de.....ele! 2017

-----M .- .ArllanoG -----
Fir l: X' é KníriOCI

Anexo 4 Base de datos

n°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
12	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
13	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
15	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4		4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
20	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
21	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
22	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
23	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
24	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
25	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
26	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
27	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
37	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
40	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
41	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
43	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
44	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
46	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4		4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
48	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
49	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
51	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
52	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
53	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
54	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
55	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
56	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
57	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
58	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
60	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
61	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
62	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5

Competencia Docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017

Daniel Fernández Viera

@gmail.com

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial San Juan de Lurigancho

Resumen

Se realizó la investigación Competencia Docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. Se aplica el método descriptivo, cuantitativo, y con un diseño no experimental descriptivo correlacional. Se elaboro dos instrumentos tipo Likert para la de medición de las variables. Escala de medición de la competencia docente, con una confiabilidad alfa de Cronbach =.880; y para desempeño directivo alfa de Cronbach = 862. La muestra se conformó con 62 profesores del nivel de educación primaria de tres instituciones educativas de la red 2 de la Ugel 3. En la prueba de hipótesis el Rho de Spéarman = .869, con un p valor = .000 (< .05), determino significación estadística con una correlación directa alta que aprueba la hipótesis general alternativa, que afirma que existe relación entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima

Palabras Clave: Competencia docente. Desempeño directivo. Motivación. Aptitud de cambio.

Abstract

The research was carried out on the Teaching Competence and managerial performance in educational institutions of the secondary level in the Network 02 - UGEL 03 Lima - 2017. The descriptive, quantitative method is applied and with a non-experimental descriptive correlational design. Two Likert instruments were developed for the measurement of variables. Teaching competency scale with alpha reliability of Cronbach = .880; And Cronbach's alpha managerial performance = 862. The sample consisted of 62 teachers at the primary education level of three educational institutions in the Ugel 3 network. In the hypothesis test the Spéarman Rho = .869, with a P value = .000 (<.05), determined statistical significance with a high direct correlation that approves the general alternative hypothesis, which affirms that there is a relationship

between teacher competence and managerial performance in educational institutions at the secondary level in the Network 02 - UGEL 03 Lima

Key Words: Teaching competence. Management performance. Motivation. Fitness of change.

INTRODUCCIÓN

Las competencias docentes son el conjunto de recursos -conocimientos, habilidades y actitudes- que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional.

Las competencias docentes determinan la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este grupo de recursos, solo se convierten en valederas cuando adquieren sentido cuando éstas se ponen en práctica, dirigidos al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas.

Hernández (2003) define a las competencias como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades afines con el ejercicio de su profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ellos que permiten, promueven, facilitan un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto

Desempeño directivo

“Las prácticas de dirección escolar, son el conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos.” (MINEDU, 2012c)

METODOLOGÍA

Diseño El estudio se organiza a través del Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional.

Participantes

Población

La población se identifica en los docentes el nivel de educación secundaria en tres instituciones de la Red 02 de la UGEL 03, de Lima-Cercado, que se indican a continuación:

muestra conformada por 62 docentes: 26 docentes de la Institución Educativa José del Carmen Marín Arista ; 22 docentes Institución Educativa Héroes del Cenepa y 14 Institución Educativa I. E. República de Bolivia.

Instrumento

Nombre: Instrumento de variable desempeño directivo

Autor: Daniel Fernández Viera

Año: 2017

Administración: Individual o Colectiva

Escala tipo Likert

Duración: Aproximadamente 25 minutos.

Objetivo de la prueba:

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto competencias docentes que se desarrolla en sus instituciones educativas.

Descripción:

La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 32 ítems agrupados en los dimensiones: motivación al logro; atención centrada, agente de cambio y Sensibilidad social

Nombre: Instrumento de la variable competencia docente

Autor: Daniel Fernández Viera

Año: 2017

Administración: Individual o Colectiva

Duración: Aproximadamente 25 minutos.

Objetivo de la prueba:

Evaluar la percepción que tienen los docentes respecto desempeño directivo que se desarrolla en sus instituciones educativas.

Descripción:

La encuesta utiliza la escala de Likert y tiene 24 ítems agrupados en los dimensiones Comunicación, Equidad, Conocimiento, Toma de decisiones

RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Luego de obtener los datos a partir de los instrumentos, se presenta los resultados de manera descriptiva respecto a los niveles de cada una de las variables de estudio (competencia docente y desempeño directivo) de modo de frecuencias; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Niveles de la variable competencia docente

Tabla 11

Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto	26	41.9
	medio	22	35.5
	bajo	14	22.6
	Total	62	100.0

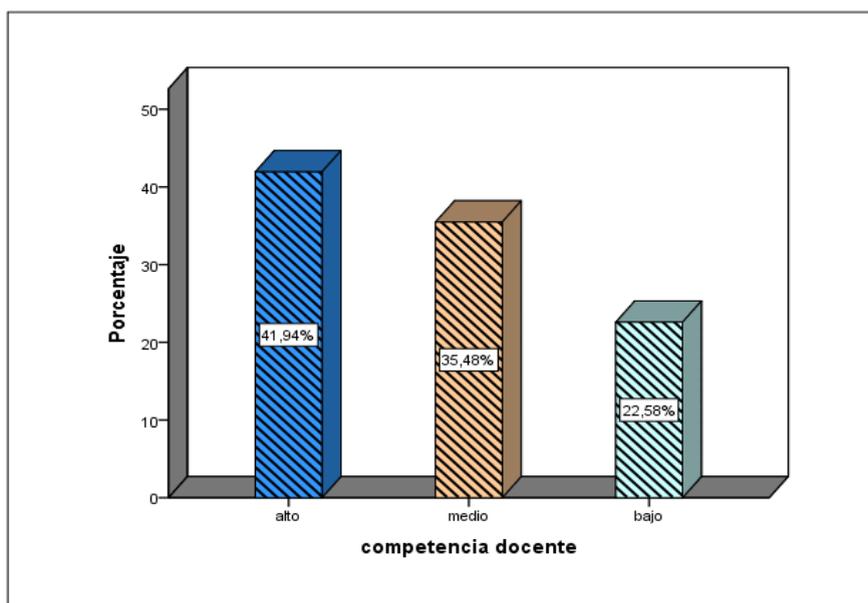


Figura1 Niveles de la variable competencia docente en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

De los datos que se muestran en la tabla 11 y figura 1, los resultados de la investigación reportan que el 41,94% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan un nivel alto en cuanto a competencia docente. Así mismo el 35,48% se ubican en el nivel medio y, el 22,58% se encuentra en un nivel bajo.

Niveles de las dimensiones del variable desempeño directivo

Tabla 17

Niveles de la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

	Nivel o rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	2	3.2
	Medio	28	45.2
	Bajo	32	51.6
	Total	62	100.0

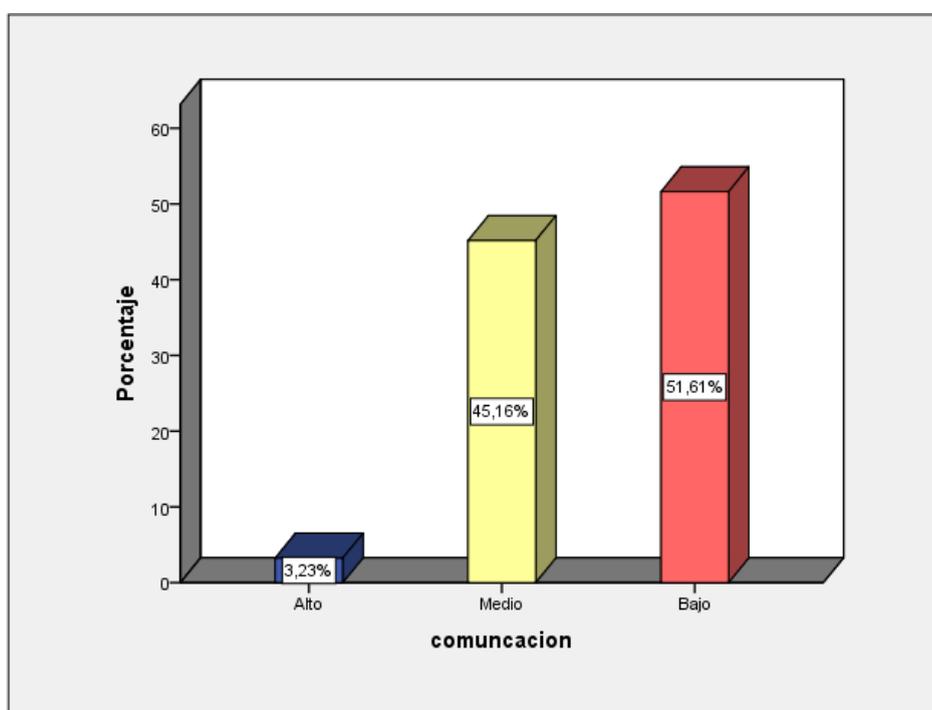


Figura 7 Niveles la dimensión comunicación en la variable desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima -

De los datos que se muestran en la tabla 17 y figura 7, los resultados de la investigación reportan que el 3,2% de docentes de las instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 presentan el nivel alto en cuanto a la dimensión comunicación de la variable desempeño directivo. Así mismo el 45,2% se ubican en el nivel medio y, el 51,6% se encuentra en un nivel bajo.

Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis general

H_0 No existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

H_a Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

Tabla 22

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Competencia docente y desempeño directivo

			Competencia docente	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Competencia docente	Coeficiente de correlación	1.000	,868**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	62	62
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,868**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	62	62

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

La tabla 22, presenta coeficiente de correlación rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables competencia docente y desempeño directivo Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =868, una correlación positiva y directa alta entre las variables del estudio, Así mismo; la

significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 62 sujeto encuestados

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.

DISCUSION

Concluido el análisis de los datos en los resultados obtenidos se observa que En la prueba de hipótesis general que relaciona las variables competencia docente y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.869, con un p valor = .000 ($< .50$), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y alta. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima.

En la prueba de la primera hipótesis específica que relaciona las variables motivación al logro y desempeño directivo; el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.472, con un p valor = .000 ($< .50$), define que se alcanzó una correlación positiva, directa y moderada. Así mismo; la significación estadística bilateral permite aprobar la hipótesis alternativa que dice: Existe relación entre motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima. Los resultados tienen relación con la investigación de Maldonado (2013) en la "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes Al determinar que la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. Y concluyó, según opinión de los estudiantes que existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 "correlación positiva considerable", por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 "correlación positiva considerable", por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 "correlación positiva

considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa de ,756 “correlación positiva considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal. También en el estudio de Hernández (2016) en el “Clima en el aula y el logro académico en el área de comunicación en estudiantes de secundaria”. Concluye que, los estudiantes perciben que los docentes tienen muestras de cercanía y afecto para resolver sus problemas; respeto y cumplimiento de las normas de la institución educativa; además, el compromiso con su labor docente; no obstante, realizan pocas soluciones creativas para contribuir a la estimulación del aprendizaje de los estudiantes

CONCLUSIONES

Primero

En cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación $\rho=0.8698$, con un valor $p= 0.000$ ($p < .05$), permite afirmar que se determinó que existe relación entre Competencia docente y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017.; resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud alta

Segundo

En cuanto a hipótesis específica 1 el coeficiente de correlación $\rho=0.472$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar que se determinó que existe relación entre Motivación al logro y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Tercero

En cuanto a hipótesis específica 2 el coeficiente de correlación $\rho=0.566$, con un valor $p= .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que se determinó que existe relación entre Atención centrada en el estudiante y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima – 2017 resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Cuarto

En cuanto a hipótesis específica 3 el coeficiente de correlación $\rho=0.495$,

con un valor $p = .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que se determinó que existe relación entre sensibilidad social y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada

Quinto

En cuanto a hipótesis específica 4 el coeficiente de correlación $\rho = 0.633$, con un valor $p = .000$, ($p < .05$), permite afirmar, que existe relación entre Agente de cambio y desempeño directivo en instituciones educativas del nivel de secundaria en la Red 02 - UGEL 03 Lima - 2017. Resaltando que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderado.

REFERENCIAS

- Bravo, A. Y Fernández J. (2000). La evaluación convencional frente a los nuevos modelos de evaluación auténtica. Universidad de Oviedo. *Psicothema* ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. Vol. 12, Supl. nº 2, pp. 95-99. Consultado el 4 de noviembre de 2009 en <http://www.psicothema.com/pdf/524.pdf>
- Barrios, E. (2000). *Gestión por Competencias*. Guatemala: INTECAP.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons
- Cantón, I y Garcia, A (2012) la comunicación en los centros educativos: un estudio de caso recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3939030.pdf>
- Carrasco, V., Hernández, M., & Iglesias, M. (2012). Aportaciones de los maestros en formación a la construcción del perfil del docente competente desde la reflexión en el aula. *Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. 13(3), 290-316 Recuperado de
- Coll, C. y Solé, I. (2002). Enseñar y aprender en el contexto del aula. En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (Comps.), *Desarrollo psicológico y educación 2. Psicología de la educación escolar* (pp.357-386). Madrid: Alianza.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de los Recursos Humanos*. 2da Edición. Colombia. Mc Graw Hill. Interamericana S.A.

- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos*. Comisión Escuelas Marca Perú Documento de trabajo: Versión completa. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de
- George P. (2002) *La Toma de Decisiones en la Gerencia*, Huber, edit. Mc Graw Hill 1ª. Ed. México
- Guzmán ,I. y Marín, R.(2011) *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación EIFOP*, 14 (1), 151-163. http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf
- Freire, P. (1971). *Pedagogía de la Autonomía*. México: Siglo XXI.
- Linares y Villalobos (2004) *Funciones directivas y perfil de competencias del gerente educativo en instituciones de educación básica TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales UNIVERSIDAD Rafael Bellosó Chacín Vol. 6 (2): 298 - 318, 2004*
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión por Competencias*. España: Gestión 2000.
- Marchesi, A., y Martín, E. (1998) *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N° 28044. *Ley General de Educación*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>